

Свидетельство о регистрации:
ПИ № ФС 77-77633
от 31.12.2019 г.

Registration:
PI № 77-77633
of December 31, 2019

Министерство просвещения Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»
Совет молодых ученых РГППУ

Ministry of Education of the Russian Federation
Russian State Vocational Pedagogical University
Concil of Young Scientists of RSVPU

**Инновационная научная современная
академическая исследовательская
траектория (ИНСАЙТ)**

Научный журнал

Выпуск 2(10)

INSIGHT

Scientific Journal

Issue 2(10)

Екатеринбург
РГППУ
2022

Учредитель и издатель: ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11

Главный редактор: канд. пед. наук, директор Научно-образовательного центра исследования перспектив кадрового обеспечения системы профессионального образования Российского государственного профессионально-педагогического университета **Коновалов Антон Андреевич**

Ответственный редактор: ст. преп. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета **Шаров Антон Александрович**

Редакционная коллегия:

Бермус Александр Григорьевич, д-р пед. наук, проф., зав. каф. образования и педагогических наук Южного федерального университета (Ростов-на-Дону)

Блинов Владимир Игоревич, д-р пед. наук, проф., директор Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва)

Гнатышина Елена Александровна, д-р пед. наук, проф., директор Профессионально-педагогического института Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (Челябинск)

Жукова Наталья Владимировна, д-р психол. наук, доц., проф. каф. клинической психологии и педагогики Уральского государственного медицинского университета (Екатеринбург)

Кислов Александр Геннадьевич, д-р филос. наук, проф., гл. науч. сотр. каф. методологии профессионально-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

Марамыгин Максим Сергеевич, д-р экон. наук, проф., директор Института финансов и права Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург)

Синякова Марина Геннадьевна, д-р психол. наук, доц., зав. каф. гос. службы и кадровой политики Уральского института Государственной противопожарной службы МЧС России (Екатеринбург)

Третьякова Вера Степановна, д-р филос. наук, проф. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

Третьякова Наталия Владимировна, д-р пед. наук, доц., проф. каф. теории и методики физической культуры Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

Ульянина Ольга Александровна, чл.-кор. Российской академии образования, д-р психол. наук, доц., проф. департамента психологии факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», ведущий науч. сотр. лаборатории консультативной психологии и психотерапии Психологического института Российской академии наук (Москва)

Хаматнуров Фердинанд Тайфукович, д-р пед. наук, проф., и. о. директора Центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов (Екатеринбург)

Арбузов Сергей Сергеевич, канд. пед. наук, доц. каф. информатики, информационных технологий и методики обучения информатике Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург)

Заводчиков Дмитрий Павлович, канд. пед. наук, доц., зав. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

Лыжин Антон Игоревич, канд. пед. наук, и. о. проректора Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

Харламова Екатерина Евгеньевна, канд. экон. наук, доц. каф. менеджмента и финансов производственных систем Волгоградского государственного технического университета (Волгоград)

Чухин Степан Геннадьевич, канд. пед. наук, доц. каф. педагогики Омского государственного педагогического университета (Омск)

Щипанова Дина Евгеньевна, канд. психол. наук, доц. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

Founder and publisher: Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Russian State Vocational Pedagogical University», 11 Mashinostroiteley Str., Ekaterinburg

Editor-in-Chief: Candidate of Sciences in Pedagogy, Director of the Scientific and Educational Center for the Study of the Prospects of Personnel Support in the System of Professional Education of Russian State Vocational Pedagogical University, *Anton A. Kononov*

Managing Editor: Senior Lecturer at the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University, *Anton A. Sharov*

Editorial Board:

Aleksandr G. Bermus, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Head of the Department of Education and Pedagogical Sciences of Southern Federal University (Rostov-on-Don)

Vladimir I. Blinov, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Director of Research Center for Professional Education and Qualification Systems of Federal Educational Development Institute of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow)

Elena A. Gnatyshina, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Director of the Professional and Pedagogical Institute of South Ural State Humanitarian Pedagogical University (Chelyabinsk)

Natalia V. Zhukova, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Psychology, Associate Professor (Docent), Professor at the Department of Clinical Psychology and Pedagogy of Ural State Medical University (Ekaterinburg)

Aleksandr G. Kislov, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Philosophy, Professor, chief researcher of the Department of Professional and Pedagogical Education Methodology of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

Maksim S. Maramygin, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Economic Sciences, Professor, Director of the Institute of Finance and Law of Ural State University of Economics (Ekaterinburg)

Marina G. Sinyakova, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Psychology, Associate Professor (Docent), Head of the Department of Public Administration and Personnel Policy of Ural Institute of State Fire Service of EMERCOM of Russia (Ekaterinburg)

Vera S. Tretyakova, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Philological Sciences, Professor at the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

Natalia V. Tretyakova, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Associate Professor (Docent), Professor of the Department of Theory and Methodology of Physical Education Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

Olga A. Ulyanina, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Psychology, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology, the Faculty of Social Science of National Research University High School of Economics, chief researcher of the Laboratory of Counseling Psychology and Psychotherapy of the Psychological Institute of the Russian Academy of Education (Moscow)

Ferdinand T. Khamaturov, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Acting Director of the Center for Assessing Professional Skills and Qualifications of Teachers (Ekaterinburg)

Sergey S. Arbuzov, Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor (Docent) at the Department of Computer Science, Information Technology and Methods of Teaching Computer Science of Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg)

Dmitry P. Zavodchikov, Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor (Docent), Head of the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

Anton I. Lyzhin, Candidate of Sciences in Pedagogy, Acting Vice-Rector of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

Ekaterina E. Kharlamova, Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor (Docent) at the Department of Management and Finance of Production Systems of Volgograd State Technical University (Volgograd)

Stepan G. Chukhin, Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor (Docent) at the Department of Pedagogy of Omsk State Pedagogical University (Omsk)

Dina E. Shchipanova, Candidate of Sciences in Psychology, Associate Professor (Docent) at the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ): научный журнал. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2022. Вып. 2(10). 112 с. Текст: непосредственный.

Опубликованы научные труды ученых в области педагогического и профессионально-педагогического образования – представителей колледжей, университетов и бизнес-сообщества. Публикации отражают современные тенденции, вопросы методологии и методики профессионально-педагогического образования, различные точки зрения на содержание профессиональной подготовки и образ педагога профессионального обучения. Данный выпуск посвящен 2-й научно-практической конференции «Реалии и перспективы кадрового обеспечения системы профессионального образования (Уральская педагогическая мастерская)».

Все статьи прошли рецензирование. Рецензенты являются ведущими специалистами по тематике рецензируемых материалов.

Ответственность за достоверность информации, содержащейся в публикуемых материалах, несут авторы.

Журнал издается при поддержке совета молодых ученых РГППУ.

© ФГАОУ ВО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет», 2022

INSIGHT: scientific journal. Ekaterinburg: Publishing house of Russian State Vocational Pedagogical University, 2022. № 2(10). 112 p. Text: print.

Scientific papers of scientists in the field of pedagogical and vocational pedagogical education – representatives of secondary vocational institutions, universities and business community have been published. The publications reflect current trends, issues of methodology and methods of vocational pedagogical education, various points of view on the content of vocational training and the image of a vocational teacher. The issue is dedicated to the 2nd Scientific and Practical Conference "Realities and Prospects of Human Resources in the Vocational Education System (Ural Pedagogical Workshop)".

All the papers were reviewed. The reviewers are the leading experts in the same scientific field which the subject of the publication belongs to.

Authors are responsible for the accuracy of information in their publications.

The journal is published with the support of the Council of Young Scientists of RSVPU.

© Federal State Autonomous Educational
Institution of Higher Education
“Russian State Vocational Pedagogical
University”, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Вступительная статья.....	7
РАЗДЕЛ 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОБРАЗОВАНИЕ: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ	9
Коновалов А. А., Шаров А. А. Анализ интеркорреляций компетентностных дефицитов педагогов профессионального образования	9
Кислов А. Г., Сумина Т. Г., Феоктистов А. В., Юкневичус И. Н. К гибким педагогическим ответам на жесткие профессиональные вызовы.....	27
Швецов Д. П. Soft-компетенции рабочего: взгляд наставника	44
РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИКА И ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	56
Байдало Е. Н. Система подготовки педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства	56
Гиль С. С. К вопросу о синхронизации образовательной деятельности современного колледжа с запросами бизнеса	67
Ляховец М. В., Мамаева Е. Н., Гаан И. Н., Киселева Ю. К. Опыт внедрения системы социально-психологического тестирования студентов колледжа	81
Чуксин А. Н. Специфические особенности воспитательной деятельности организаций профессионального образования Тамбовской области	95

CONTENTS

Introduction to This Issue	7
SECTION 1. VOCATIONAL AND PEDAGOGICAL EDUCATION: METHODS AND TRENDS OF DEVELOPMENT	9
Konovalov A. A., Sharov A. A. Intercorrelation analysis of vocational education teachers' competency deficits	9
Kislov A. G., Sumina T. G., Feoktistov A. V., Yuknevichus I. N. Flexible pedagogical responses to hard professional challenges	27
Shvetsov D. P. Soft-competencies of a worker: a mentor's view	44
SECTION 2. METHODS AND TECHNOLOGIES OF VOCATIONAL EDUCATION	56
Baydalo E. N. The system of teacher training for participation in professional skills competitions	56
Gil S. S. On the issue of synchronizing the educational activities of a modern secondary vocational institution with the requirements of business	67
Lyakhovets M. V., Mamaeva E. N., Gaan I. N., Kiseleva Yu. K. Experience in implementing a system of socio-psychological testing of students in secondary vocational education	81
Chuksin A. N. Specific features of educational activities in vocational education institutions of the Tambov region	95

Уважаемые читатели!

Рад представить вашему вниманию тематический выпуск журнала совета молодых ученых РГППУ «Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)», который посвящен 2-й региональной научно-практической конференции «Реалии и перспективы кадрового обеспечения системы профессионального образования» (Уральская педагогическая мастерская), организуемой ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» при поддержке Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.



Приятно отметить, что данная конференция предполагает работу интерактивных мастерских (в формате обучающих мастер-классов), где планируется рассмотреть эффективные инструменты повышения качества образования, психолого-педагогические, в том числе методические, условия организации образовательного процесса в учреждениях среднего профессионального образования. Приглашенные эксперты не только свердловчане, но и представители других регионов, в том числе столицы.

Сегодня, находясь на пороге старта федерального проекта «Профессионалитет», стоит особенно внимательно взглянуть на содержание профессионально-педагогического образования, на педагога профессионального обучения как ключевую фигуру, участвующую в реализации процесса подготовки специалистов различных отраслей экономики. Поэтому особо ценно, что на страницах текущего выпуска журнала заслуженные и молодые ученые – представители университетов, колледжей и предприятий страны – продемонстрировали свое видение компетентностного образа педагога профессионального обучения, задали направления и сформулировали перспективы развития профессионально-педагогического образования.

Особо стоит отметить, что авторами поднимаются темы организации воспитательной работы в колледжах, вопросы ведения профориентации и последующего трудоустройства выпускников, а также представляются выявленные в результате адресного исследования профессиональные дефициты педагогических работников организаций системы профессионального образования с точки зрения готовности

педагогических кадров системы среднего профессионального образования к реализации федерального проекта «Профессионалитет».

Уверен, что инициированная на страницах журнала и в ходе работы 2-й научно-практической конференции научная дискуссия позволит выработать важнейшие направления совершенствования процесса подготовки педагогов профессионального обучения, в том числе в рамках оказания им адресной методической помощи, а приобретенные в интерактивных мастерских знания уже завтра можно применить в своей профессионально-педагогической практике, а также транслировать опыт коллегам. При этом Министерство просвещения Российской Федерации, спешу заверить, будет оказывать данному процессу всевозможную поддержку, чтобы система профессионального образования всей страны вышла на качественно новый уровень.

Директор Департамента
государственной политики
в сфере среднего профессионального образования
и профессионального обучения
Минпросвещения России
В. С. Неумывакин

Раздел 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОБРАЗОВАНИЕ: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Научная статья

УДК 377.112:371.136.012

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-2-9-26

АНАЛИЗ ИНТЕРКОРРЕЛЯЦИЙ КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ ДЕФИЦИТОВ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Антон Андреевич Коновалов

*кандидат педагогических наук,
директор Научно-образовательного центра
исследования перспектив кадрового обеспечения
системы профессионального образования*

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*

*anton-andreevi4@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-4134-665X>*



Антон Александрович Шаров

*заведующий лабораторией нейрообразования
и когнитивистики профессионального обучения*

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*

*asharoff@yandex.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-8225-567X>*



Аннотация. Обозначена необходимость обеспечения высокого уровня кадрового потенциала для системы профессионального образования, требующая постоянного мониторинга трудностей (дефицитов), с которыми педагогические работники сталкиваются в своей профессионально-педагогической деятельности. Представлены результаты исследования профессионально-педагогических дефицитов педагогов профессионального образования. Проведен анализ и интерпретация взаимосвязей (корреляций) между выявленными дефицитами и факторами, влияющими как на их формирование (профессиональный стаж), так и на восполнение (образовательные программы повышения квалификации на основе индивидуальных траекторий).

© Коновалов А. А., Шаров А. А., 2022

INSIGHT. 2022. № 2 (10)

9

Ключевые слова: профессионально-педагогические компетенции, профессиональный дефицит, педагог профессионального образования, педагогический стаж, профессиональное развитие, повышение квалификации

Для цитирования: Коновалов А. А., Шаров А. А. Анализ интеркорреляций компетентностных дефицитов педагогов профессионального образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 9–26. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-9-26>.

Section 1. PROFESSIONAL AND PEDAGOGICAL EDUCATION: METHODOLOGY AND DEVELOPMENT TRENDS

Original article

INTERCORRELATION ANALYSIS OF VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS' COMPETENCY DEFICITS

Anton A. Konovalov

*Candidate of Sciences in Pedagogy,
Director of the Science and Education Center
for Researching the Prospects of Vocational Education System Staffing*

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

*anton-andreevi4@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-4134-665X>*

Anton A. Sharov

*Head of the Professional Education Neuroeducation
and Cognitive Science Laboratory*

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

*asharoff@yandex.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-8225-567X>*

Abstract. The article states the need to ensure a high level of human resources for the vocational education system and it requires constant monitoring of the difficulties (deficits) that teachers face in their professional and pedagogical activities. The article presents the results of a study of professional and pedagogical deficits of vocational education teachers. The article provides the analysis and interpretation of the relationships (correlations) between the identified deficits and factors influencing both their formation (professional experience) and replenishment (advanced training programs based on individual trajectories).

Keywords: professional and pedagogical competencies, professional deficit, professional education teacher, teaching experience, professional development, advanced training

For citation: Konovalov A. A., Sharov A. A. Intercorrelation analysis of vocational education teachers' competency deficits // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 9–26. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-9-26>.

Вопросам кадрового потенциала профессионального образования всегда отводилось пристальное внимание всех стейкхолдеров рынка труда. Подготовка и профессиональное развитие педагогических работников, целью деятельности которых является обеспечение специалистами всех секторов экономики, не является исключением, а скорее, наоборот, носит приоритетный характер, особенно в преддверии реализации образовательного проекта «Профессионалитет», об объективной необходимости внедрения которого однозначно высказываются В. И. Блинов и Л. Н. Куртеева [1], и суть которого О. Э. Иванова охарактеризовала как гибкую модель «системы подготовки квалифицированных кадров, отвечающей современным потребностям отраслей экономики» [2, с. 13]. Очевидно, что реализация такой модели, как справедливо замечает В. В. Дубицкий с соавторами, должна быть основана на «интенсификации педагогического воздействия на образовательный процесс за счет инновационных подходов и технологий в форме ускоренной подготовки, нацеленной на более высокий результат» [3, с. 90]. В связи с этим нельзя в очередной раз не отметить наличие в системе профессионального образования проблемы, связанной с «несоответствием уровня профессионального мастерства педагогов и мастеров производственного обучения запросам общества, владением актуальными профессиональными компетенциями» [4, с. 17]. При этом, согласно данным Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», в 2020/21 уч. г. обучение по дополнительным профессиональным программам прошли 79,1 % педагогических работников страны (156 478 чел.), из них большинство – 61,1 % (121 700 чел.) по профилю педагогической деятельности. По использованию цифровых технологий в профессиональном образовании в прошедшем учебном году обучились 22,3 % педагогических работников страны (44 010 чел.), а прошли обучение в форме стажировки 17,1 % педагогических работников (33 742 чел.), из которых

12,6 % (24 885 чел.) стажировались в организациях и на предприятиях реального сектора экономики [5, с. 357]. Отмеченное несоответствие побудило авторов настоящей статьи провести исследование, нацеленное на выявление компетентностных дефицитов педагогических работников системы профессионального образования, анализ и интерпретацию взаимосвязей (корреляций) между дефицитами и факторами, влияющими как на их формирование, так и на восполнение.

Сегодня в научной литературе обсуждения профессиональных компетенций педагогических работников все чаще носят дефицитарный характер. Многие ученые, как, например, Т. Г. Васильчук, понимают профессиональные дефициты педагогов «как рассогласованность между существующим и необходимым уровнем знаний, умений и способов деятельности педагога», приводящую к несоответствию педагогического опыта современным требованиям [6, с. 31].

И. Ю. Гутник справедливо отмечает, что профессиональные дефициты педагогов могут быть как осознанными, так и не осознанными ими. При этом исследователь формулирует идею, согласно которой восполнение дефицитов возможно только после семантического осознания их наличия [7, с. 35].

На негативный характер профессиональных дефицитов сегодня указывают С. В. Смирнова и А. К. Киселева. Исследователи, говоря о низком качестве образования в организациях, работающих в сложных социальных условиях, называют в качестве причины не столько неблагоприятный социальный фон, сколько «способность педагогов проектировать воспитательную систему с учетом потенциального развития в сторону ожидаемых результатов» [8, с. 30].

Так, по результатам исследования, проведенного Т. Г. Кутейницкой, Н. Ю. Посталюк и В. А. Прудниковой среди педагогов ведущего колледжа, наиболее дефицитными оказались компетенции применения цифровых технологий в образовательном процессе, а также организация последнего в дистанционном формате [9, с. 62]. О. А. Фадеева и А. Л. Сиимонова достигли аналогичных результатов, при этом обнаружив тенденцию более низкого уровня цифровой грамотности педагогов, работающих в удаленных от регионального центра районах [10, с. 94].

Сотрудниками Научно-образовательного центра исследования перспектив кадрового обеспечения системы профессионального образования Российского государственного профессионально-педагогического универ-

ситета были выявлены дефициты, которые педагоги колледжей испытывают в компетенциях, связанных с организацией самостоятельной работы обучающихся, разработкой и обновлением учебно-методического обеспечения, а также руководством учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся [11, с. 15].

Сегодня в научной литературе рассмотрена и проблема компетентностных дефицитов личностного роста педагогов, под которыми Н. Б. Авалуева, А. С. Алексеева и Э. Ф. Алиева подразумевают разницу между пониманием педагогами смысловой сущности компетенции, необходимой для личностного роста, и готовностью педагога к личностному росту [12, с. 6]. Отметим, что также неоднократно исследовалась цифровая грамотность педагогов профессионального обучения. Так, Q. Gao связывает глубину профессиональных дефицитов, обусловленных использованием в образовании цифровых технологий, с потенциалом профессионального развития [13]. Развивая эту тему, M. Walsh, L. C. Matsumura, D. Zook-Howell и некоторые другие исследователи отмечают позитивную тенденцию в использовании цифровых технологий в образовательной практике с накоплением опыта [14]. А тема дефицита финансовой грамотности у педагогов исследована В. Compen, K. De Witte и W. Schelfhout [15].

Однако, риск оценки компетенций заключается в том, что процедуры аккредитации, как отмечает W. Louden, недостаточно надежны, чтобы гарантировать соответствие кандидата требованиям стандарта [16]. Е. Н. Геворкян, А. Н. Иоффе и М. М. Шалашова, в свою очередь, высказываются о необходимости перехода от контрольного измерения нормативных показателей к определению дефицитов для профессионального роста педагогов [17].

Отметим, что исследование профессиональных дефицитов педагогов профессионального обучения проходило в Первоуральском металлургическом колледже (Свердловская область) в формате опроса преподавателей и мастеров производственного обучения с использованием метода анкетирования 16–27 декабря 2021 г. И поскольку распределение данных в выборке отличается от нормального (в опросе приняли участие 39 специалистов), а анкета предполагала ранговую оценку, нами был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Тау-в Кендалла.

Прежде всего охарактеризуем социально-демографические характеристики опрошенных преподавателей и мастеров производст-

венного обучения учреждений среднего профессионального образования (СПО): 40,9 % опрошенных составила молодежь и люди среднего возраста до 40 лет (в том числе 15,3 % от числа опрошенных – сотрудники СПО до 30 лет, а 25,6 % – сотрудники в возрасте от 31 до 40 лет). Сотрудники от 41 до 50 лет составили 23,3 % от числа опрошенных, а лица старше 51 года – 35,6 % (табл. 1).

Таблица 1

Распределение опрошенных по возрасту в зависимости от пола

Возраст	Пол	
	мужской, чел. (%)	женский, чел. (%)
До 30 лет	–	6 (15,3)
От 31 года до 40 лет	2 (5,1)	8 (20,5)
От 41 года до 50 лет	–	9 (23,3)
51 год и старше	2 (5,1)	12 (30,7)

Относительно занимаемых должностей среди опрошенных в равной степени преобладают преподаватели профильных и специальных дисциплин (38,5 %), а также преподаватели общеобразовательных дисциплин (38,5 %). Мастера производственного обучения составили лишь 5,1 % от числа опрошенных (табл. 2).

Таблица 2

Распределение преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений СПО по должности, занимаемой в организации

Должность	Количество, чел. (%)
Мастер производственного обучения, учебный или старший мастер	2 (5,1)
Преподаватель общеобразовательных дисциплин	15 (38,5)
Преподаватель профильных учебных дисциплин / преподаватель специальных дисциплин / преподаватель профессиональных модулей	15 (38,5)
Директор / заместитель директора / заведующий отделением / заведующий практикой / заведующий учебными мастерскими	–
Методист + другое	7 (17,9)
<i>Итого</i>	39 (100,0)

Рассмотрим далее стаж работы опрошенных. Большинство участников исследования имеют солидный опыт работы в педагогической сфере. Опыт педагогической деятельности почти у половины опрошенных (48,7 %) более 10 лет. Доля новичков в сфере педагогики невелика: 10,3 % опрошенных имеют стаж педагогической деятельности менее 1 года, четверть опрошенных (25,6 %) проработали в системе СПО до 5 лет (табл. 3).

Таблица 3

Стаж педагогической деятельности
в зависимости от пола

Стаж педагогической деятельности	Количество, чел. (%)
Менее 1 года	4 (10,3)
1 год – 5 лет	10 (25,6)
6–10 лет	6 (15,4)
10 лет и 1 мес. – 20 лет	19 (48,7)
<i>Итого</i>	39 (100,0)

Среди профессиональных дефицитов, выявленных у педагогов Первоуральского металлургического колледжа в ходе опроса, наиболее ярко выраженными оказались следующие:

1) разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) и (или) учебной и (или) производственной практик (38,4 % опрошенных испытывают трудности при реализации данного направления профессионально-педагогической деятельности);

2) представление результатов интеллектуальной научно-исследовательской деятельности широкому кругу общественности в формате доклада или публикации материалов (41 %);

3) диагностика ценностно-смысловых, эмоционально-волевых, потребностно-мотивационных, интеллектуальных характеристик, образовательных потребностей студентов, оценка возможностей и условий их реализации (30,8 %).

Несмотря на то, что наиболее традиционные и характерные для профессионально-педагогической деятельности методические компетенции, связанные с проведением учебных занятий, а также организацией контроля и оценки динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе обучения, легки в реализации более чем для 60 % педагогических работников, тем не менее примерно для трети опрошенных они также оказались дефицитными (30,8 и 31,1 % педагогов соответственно испытывают трудности при реализации названных компетенций).

Отдельного внимания заслуживают компетенции, которые педагогические работники не реализуют в процессе своей профессионально-педагогической деятельности, а именно:

1) подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, чемпионатам «Молодые профессионалы» (51,3 % опрошенных педагогов данный вид профессионально-педагогической деятельности не реализуют);

2) педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального образования в форме демонстрационного экзамена и (или) на чемпионатах «Молодые профессионалы» (разработка заданий и участие в работе оценочных комиссий) (56,4 %);

3) создание продуктов интеллектуальной деятельности, их патентование и внедрение в образовательный и производственный процессы (43,6 %).

Названные компетенции включены в компетентностный портрет современного педагога профессионального обучения, и такой высокий процент педагогов, в чьей педагогической деятельности данные компетенции не проявляются, не может не вызывать тревожности.

В табл. 4 представлены трудности при реализации ряда трудовых функций у преподавателей и мастеров производственного обучения организаций СПО.

Таблица 4

Трудности при реализации ряда трудовых функций преподавателей
и мастеров производственного обучения организаций СПО

Трудовые функции	Степень испытываемых трудностей				Данную трудовую функцию не выполняю
	Не испытываю	Испытываю некие трудности	Испытываю большие трудности	Затрудняюсь ответить	
1	2	3	4	5	6
Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	64,1	28,2	2,6	–	5,1
Организация и проведение учебной и (или) производственной практики (практического обучения)	51,3	15,4	2,5	–	30,8
Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) или учебной и производственной практики	61,5	25,6	5,2	–	7,7
Создание условий для личностного и профессионального развития студентов в условиях неопределенности рынка труда (знакомство обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, а также с корпоративной культурой организаций-партнеров)	43,6	28,2	–	7,7	20,5

Продолжение табл. 4

1	2	3	4	5	6
Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, чемпионатам «Молодые профессионалы»	10,3	20,5	7,7	10,2	51,3
Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального образования в форме демонстрационного экзамена и (или) на чемпионатах «Молодые профессионалы» (разработка заданий и участие в работе оценочных комиссий)	12,8	20,5	7,7	2,6	56,4
Формирование в учебно-производственной мастерской образовательно-производственной среды, разработка мероприятий по модернизации ее оснащения	15,3	7,7	2,6	7,7	66,7
Осуществление взаимодействия с работодателями, согласование видов работ, результатов и объектов практики	33,4	17,9	–	–	48,7
Диагностика ценностно-смысловых, эмоционально-волевых, потребностно-мотивационных, интеллектуальных характеристик, образовательных потребностей студентов, оценка возможностей и условий их реализации	38,5	30,8	–	10,3	20,5
Установление педагогически целесообразных взаимоотношений с обучающимися, использование вербальных и невербальных средств педагогической поддержки студентов, испытывающих затруднения в общении	71,8	15,4	–	2,6	10,3

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5	6
Осуществление индивидуального и группового консультирования обучающихся, организация мероприятий, обеспечивающих поддержку их личностного и профессионального самоопределения, развития и адаптации	74,4	15,4	–	–	10,3
Планирование профориентационной деятельности, организация, сопровождение и проведение профориентационных и иных социально значимых мероприятий с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся	33,3	12,8	2,6	2,6	48,7
Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) или учебной и (или) производственной практики	51,3	33,3	5,1	2,6	7,7
Создание продуктов интеллектуальной деятельности, их патентование и внедрение в образовательный и производственный процессы	20,5	20,5	7,7	7,7	43,6
Представление результатов интеллектуальной научно-исследовательской деятельности широкому кругу общественности в формате доклада или публикации материалов	28,2	28,2	12,8	–	30,8
Проектирование практического обучения (определение целей и задач, планирование профессионального обучения, анализ и разработка учебно-методических материалов)	46,2	30,8	2,6	–	20,5
Организация научно-исследовательской, в том числе проектной деятельности студентов	48,7	20,5	10,3	2,6	17,9

Проведенный корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Тау-в Кендалла показал следующие результаты: самыми любопытными являются выявленные взаимосвязи между педагогическим стажем преподавателей и мастеров производственного обучения и испытываемыми ими дефицитами в некоторых компетенциях. Так, наблюдается статистически значимая закономерность снижения профессионального дефицита в реализации методической компетенции, выражающаяся в способности контролировать и оценивать работу обучающихся в процессе учебной и производственной практики (производственного обучения), обеспечивать соблюдение обучающимися техники безопасности и сознательной дисциплины) ($r = -0,312$, $p < 0,05$) и воспитательной компетенции, под которой понимается способность планировать профориентационную деятельность, организовывать, сопровождать и проводить профориентационные и иные социально значимые мероприятия с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся ($r = -0,492$, $p < 0,05$). Поэтому с накоплением опыта реализации профессионально-педагогической деятельности в системе среднего профессионального образования происходит снижение сложности реализации данных функций в деятельности.

Кроме того, анализ результатов исследования позволил выявить ряд дефицитов компетенций, между которыми наблюдаются значимые интеркорреляции: те педагоги и мастера производственного обучения, которые испытывают дефицит в методической компетенции, касающейся способности организовывать и проводить лабораторно-практические занятия и все виды практики обучающихся, также испытывают трудности и в реализации методических компетенций, связанных с контролем и оценкой работы обучающихся в процессе учебной и производственной практики, обеспечением соблюдения обучающимися техники безопасности и сознательной дисциплины ($r = 0,471$, $p < 0,01$), созданием условий для личностного и профессионального развития студентов в условиях неопределенности рынка труда ($r = 0,501$, $p < 0,01$). Также есть у них затруднения и в исследовательской компетенции, предполагающей организацию научно-исследовательской, в том числе проектной деятельности студентов ($r = 0,501$, $p < 0,01$).

К тому же профессиональный дефицит педагогов в каждой из названных выше компетенций коррелирует и с другими компетенциями в области профессионально-педагогической деятельности. В частности, выявленный профессиональный дефицит педагогов в создании условий для личностного и профессионального развития студентов в условиях неопределенности рынка труда коррелирует с дефицитом в методической компетенции, связанной с организацией и проведением учебной и производственной практики ($r = 0,617, p < 0,01$), с организационно-управленческой компетенцией, предполагающей готовность осуществлять взаимодействие с работодателями, согласовывать виды работ, результаты и объекты практики ($r = 0,639, p < 0,01$), также с рядом следующих воспитательных компетенций: способностью диагностировать ценностно-смысловые, эмоционально-волевые, потребностно-мотивационные, интеллектуальные характеристики, образовательные потребности студентов, оценивать возможности и условия их реализации ($r = 0,694, p < 0,01$); способностью и готовностью осуществлять индивидуальное и групповое консультирование обучающихся, организовывать мероприятия, обеспечивающие поддержку их личностного и профессионального самоопределения, развития и адаптации ($r = 0,513, p < 0,01$).

Очевидной, на наш взгляд, является и корреляция между двумя методическими компетенциями, связанными с чемпионатными движениями профессионального мастерства, т. е. между подготовкой обучающихся к подобным конкурсам и педагогическим контролем и оценкой результатов образовательной деятельности в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills ($r = 0,938, p < 0,01$).

Особый интерес представляет выявленная корреляция организационно-управленческой компетенции педагогов и мастеров производственного обучения, выраженная в готовности формировать в учебно-производственной мастерской образовательно-производственную среду и разрабатывать мероприятия по модернизации ее оснащения, с воспитательной компетенцией, касающейся способности и готовности осуществлять индивидуальное и групповое консультирование обучающихся, организовывать мероприятия, обеспечивающие поддержку их личностного и профессионального самоопределения, развития и адаптации ($r = 0,808, p < 0,01$), а также корреляция данной компетенции

с целым рядом исследовательских компетенций (например, способностью разрабатывать и обновлять учебно-методические материалы производственного обучения и программы учебной и производственной практики (практического обучения), а также осуществлять их рецензирование и экспертизу ($r = 0,778$, $p < 0,01$); способностью создавать продукты интеллектуальной деятельности, осуществлять их патентование и внедрение в образовательный и производственный процессы ($r = 1,0$, $p < 0,01$); готовностью к представлению результатов интеллектуальной научно-исследовательской деятельности широкому кругу общественности в формате доклада или публикации материалов ($r = 0,875$, $p < 0,01$)).

Наконец, стоит заметить, что между профессионально-педагогическими компетенциями одной группы (методические, организационно-управленческие, воспитательные и исследовательские) существуют явные корреляционные связи, иллюстрирующие профессиональные дефициты.

Исходя из анализа многочисленных корреляционных взаимосвязей, можно сделать общий вывод о том, что сложности в реализации профессиональной деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений СПО, т. е. актуальные дефициты, тесно взаимосвязаны друг с другом и имеют в своей основе ряд базовых причин и предпосылок. Одна из выявленных в данном исследовании предпосылок – профессиональный стаж (или опыт реализации профессиональной деятельности) оказывает значимый положительный эффект на результативность профессионально-педагогической деятельности, что также коррелируется с результатами исследования психологической готовности педагогов колледжей к введению профессионального стандарта, в связи с чем Т. С. Симонова, например, отмечает зависимость стажа профессиональности от готовности к самосовершенствованию [18, с. 70]. Однако, нельзя не отметить, что в течение профессиональной жизни у педагога происходят изменения не только в деятельности, но и в субъектных характеристиках. Человеку приходится порождать себя в этом качестве в каждом своем действии, поскольку образование является перманентным процессом, не прекращающимся в ходе деятельности и относящимся к любому возрасту человека как деятеля [19]. Таким образом, можно утверждать сле-

дующее: несмотря на то, что наиболее актуальным направлением на сегодняшний день остается сопровождение молодых педагогов, необходимо выстраивать систему мероприятий психолого-педагогического сопровождения для остальных возрастных групп педагогов и мастеров производственного обучения.

Вместе с тем Т. В. Adam и М. Metljak наблюдают обратную зависимость влияния профессионального опыта на использование цифровых технологий в образовании, особенно связанного с творчеством, т. е. уровень дефицита в области цифровой грамотности выражен менее ярко именно у молодых педагогов, что, как следствие, оказывает значительное влияние на качество целей обучения, мотивацию и эффективность [20].

Однако, несмотря на позитивное влияние стажа педагогической деятельности на наличие компетентностных дефицитов, нельзя не сказать и о некоторых негативных аспектах. Так, Н. Б. Авалуева, А. С. Алексеева и Э. Ф. Алиева говорят о прямой связи опыта (особенно длительного (более 20 лет)) с синдромом выгорания и проблемой мотивации в профессиональной деятельности [12, с. 8].

Выявленный дефицит в методических компетенциях, связанных с чемпионатными движениями профессионального мастерства, может находить вполне очевидное объяснение в связи с тем, что лишь 8,3 % опрошенных (16 340 чел.) от общего числа педагогических работников России в 2020/21 уч. г. прошли повышение квалификации по программам, основанным на опыте союза «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) [5, с. 362].

В заключение необходимо отметить, что многочисленные интеркорреляционные взаимосвязи также образуют вполне очевидную структуру корреляционных графов. Все профессиональные дефициты, выявленные в каждой укрупненной группе компетентностного портрета педагога профессионального образования (например, методической или цифровой), имеют тесные взаимосвязи друг с другом, что говорит о неделимости деятельностной природы выделенной группы. Следовательно, развитие даже отдельных компонентов каждой компетенции будет оказывать благотворный эффект целиком на восполнение профессиональных дефицитов компетенций всей группы. При этом Е. А. Комарницкая и Е. А. Шашенкова, например, также отме-

чают важность выстраивания обучения и стажировок по программам повышения квалификации «с учетом потребностей слушателей в индивидуальных планах обучения» [21, с. 26]. Поэтому, опираясь на проведенное исследование, в качестве рекомендации можно предложить организацию дополнительных образовательных программ в виде краткосрочных обучающих модулей как элементов кластерной экосистемы СПО (по В. И. Блинову с соавторами) [22]. Эти дополнительные образовательные программы не будут охватывать целиком весь спектр профессионально-педагогической деятельности, однако их реализация будет оказывать значительное влияние и положительный эффект на развитие всей компетентностной группы, а следовательно, на эффективность деятельности педагога профессионального образования, а значит, и на качество подготовки кадров для рынка труда.

Список источников

1. Блинов В. И., Куртеева Л. Н. Профессионалитет – новая сущность и старые смыслы. *Техник транспорта: образование и практика*. 2021. Т. 2, № 3. С. 248–255. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2021.3.248-255>.
2. Иванова О. Э. Вовлеченность как концепт взаимодействия стейкхолдеров экспериментального проекта «Профессионалитет» // *Инновационное развитие профессионального образования*. 2021. № 4 (32). С. 13–22.
3. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» / В. В. Дубицкий [и др.] // *Образование и наука*. 2022. Т. 24, № 1. С. 67–100. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-1-67-100>.
4. Дубицкий В. В., Коновалов А. А., Кислов А. Г. К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2021. № 3. С. 6–20. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.00>.
5. Индикаторы образования: 2022: статистический сборник / Н. В. Бондаренко [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики». М., 2022. 532 с.
6. Васильчук Г. Т. Региональная модель подготовки педагогов к реализации профессиональной деятельности в условиях стандартизации // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2018. № 2 (49). С. 29–36.

7. Гутник И. Ю. Педагогическая диагностика профессиональных дефицитов учителя в условиях трансформации современного образования // *Science for Education Today*. 2021. № 4. С. 33–45. <http://doi.org/10.15293/2658-6762.2104.02>.

8. Смирнова С. В., Киселева А. К. Преодоление профессиональных дефицитов педагогов в системе дополнительного профессионального образования // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2017. № 3 (32). С. 29–34.

9. Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Педагоги ведущего колледжа: исследование квалификационных дефицитов // *Образовательная политика*. 2019. № 4 (80). С. 58–66.

10. Фадеева О. А., Симонова А. Л. Дефициты ИКТ-компетентности педагогов Красноярского края // *Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева*. 2017. № 4 (42). С. 89–99. <https://dx.doi.org/10.25146/1995-0861-2017-42-4-24>.

11. Коновалов А. А., Чебыкина И. В. Профессионально-педагогические дефициты педагогов системы СПО: результаты исследования // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2021. № 2 (5). С. 7–18. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-7-18>.

12. Авалуева Н. Б., Алексеева А. С., Алиева Э. Ф. Выявление компетентностных дефицитов личностного роста педагогов системы общего образования // *Научен вектор на Балканите*. 2020. № 4 (10). С. 5–10. <http://doi.org/10.34671/SCH.SVB.2020.0404.0001>.

13. Gao Q. Professional development and ICT literacy of college teachers based on FPGA and image target recognition education // *Microprocessors and Microsystems*. 2021. Vol. 80. <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2020.103349>.

14. Video-based literacy coaching to develop teachers' professional vision for dialogic classroom text discussions / M. Walsh [et al.] // *Teaching and Teacher Education*. 2020. Vol. 89. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103001>.

15. Compen B., Witte K. D., Schelfhout W. The role of teacher professional development in financial literacy education: A systematic literature review // *Educational Research Review*. 2019. Vol. 26. P. 16–31. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.12.001>.

16. Louden W. Standardized assessment of initial teacher education: Environmental scan and case studies: a paper prepared for the Australian Institute for Teaching and School Leadership. Melbourne VIC: AITSL, 2015. 50 p. URL: https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/default-document-library/standardised-assessment-of-initial-teacher-education-environmental-scan-and-case-studies.pdf?sfvrsn=12fdec3c_0.

17. Геворкян Е. Н., Иоффе А. Н., Шалашова М. М. Диагностика педагога: от контрольного измерения к определению дефицитов для профессионального роста // Педагогика. 2020. № 1. С. 74–86. URL: <https://dlib.eastview.com/browse/doc/57628843>.

18. Симонова Т. С. Создание условий для формирования психологической готовности преподавателей колледжа к внедрению профессионального стандарта // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 2. С. 65–70. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10210>.

19. Глуханюк Н. С. Психология субъектной профессионализации педагога // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2003. № 5 (23). С. 64–79.

20. Adam T. B., Metljak M. Experiences in distance education and practical use of ICT during the COVID-19 epidemic of Slovenian primary school music teachers with different professional experiences // Social Sciences & Humanities Open. 2022. Vol. 5 (1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100246>.

21. Комарницкая Е. А., Шашенкова Е. А. Совершенствование системы непрерывной подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 4 (7). С. 11–28. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-11-28>.

22. Методы разработки сценариев развития среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации / В. И. Блинов [и др.] // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 2. С. 11–38. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-2-11-38>.

Статья поступила в редакцию 07.02.2022; одобрена после рецензирования 04.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 07.02.2022; approved after reviewing 04.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.

Научная статья

УДК 377.01

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-2-27-43

К ГИБКИМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОТВЕТАМ НА ЖЕСТКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ

Александр Геннадьевич Кислов

*доктор философских наук, профессор
Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия
akislov2005@yandex.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-0826-8709>*



Татьяна Григорьевна Сумина

*кандидат педагогических наук, доцент
Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия
tsumina@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-3085-7094>*



Андрей Владимирович Феоктистов

*доктор технических наук, доцент, и. о. первого проректора
Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия
andrey.feoktistov@rsvpu.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-2409-215X>*



Илья Николаевич Юкневичус

*ассистент
Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия
yuknewitchous@yandex.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-1986-0161>*



Аннотация. Рассматриваются вызовы отечественной профессиональной школе, прежде всего педагогам, со стороны приходящего на смену VUCA-миру нового BANI-мира, важнейшей чертой которого определяется непостижимость происходящего и, главное, творимого самим человеком. Одним из вариантов ответов предлагается опора на методологию Lean-Agile, позволяющую адекватно и оптимально реорганизовать образовательный процесс, изменить характер взаимодействия всех его участников и стейкхолдеров, актуализировать многие традиционные, в том числе российские, формы и ценности организации труда. Обоснована целесообразность применения действенных и перспективных принципов подхода Lean-Agile в рамках отечественного профессионального образования.

Ключевые слова: BANI-мир, непостижимость, нелинейность, методология Lean-Agile, профессиональное образование

Для цитирования: К гибким педагогическим ответам на жесткие профессиональные вызовы / А. Г. Кислов [и др.] // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 27–43. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-27-43>.

Original article

FLEXIBLE PEDAGOGICAL RESPONSES TO HARD PROFESSIONAL CHALLENGES

Alexander G. Kislov

Doctor of Science in Philosophy, Professor

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

*akislov2005@yandex.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-0826-8709>*

Tatjana G. Sumina

Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

*tsumina@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-3085-7094>*

Andrey V. Feoktistov

Doctor of Science in Engineering, Associate Professor,

Acting First Vice-Rector,

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

*feoktis1@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0003-2409-215X>*

Ilya N. Yuknevichus

Assistant

Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia

Yuknevichus@rsvpu.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-1986-0161>

Abstract. The article considers the challenges for the national professional school, especially for the teachers in a new BANI world that is replacing the VUCA world. The most important feature of the BANI world is the incomprehensibility of what is happening and, most importantly, what is created by a person. One of the response options is to rely on the Lean-Agile methodology that allows one to reorganize the educational process adequately and optimally, to change the nature of interaction of all the participants and stakeholders and to update many traditional, including Russian, forms and values of work organization. The article justifies expediency of applying effective and promising principles of the Lean-Agile approach in conditions of Russian professional education.

Keywords: BANI world, incomprehensibility, non-linearity, Lean-Agile methodology, professional education

For citation: Flexible pedagogical responses to hard professional challenges / A. G. Kislov [et al.] // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 27–43. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-27-43>.

Поэт в России больше, чем поэт.

Е. А. Евтушенко

В наши дни профессии, которые осваивают обучающиеся профессиональных образовательных организаций, теряют былую определенность. Границы между ними размываются, что требует обновления подходов и методик, сложившихся в профессиональной педагогике последних десятилетий – и теоретической, и практической (прикладной). Помимо роста прозрачности специальностей, их переплетения, смешения друг с другом, мир профессий, будучи и ранее лишь относительно автономной сферой социума, все стремительней открывается иным социальным сферам – информационно-коммуникационным технологиям (тотальная цифровизация, гигиномика [1]), дизайну, искусству, политике (что не требует специальных аргументов в настоящее время). Все более массовой становится персонифицированная работа под заказ, т. е. происходит кастомизация продуктов, услуг, самого труда (это явление получило наименование «постфордизм» [2, 3, 4]) вместо бывшего конвейерного производства одного и того же для

«одинаковых всех». И педагоги профессиональной школы не смогут «укрыться» от этой растущей транспарентности в «уютных» границах профессии, экономической отрасли, рабочего места. Социальные процессы легко их преодолевают и сливаются с тем, что еще недавно могло считаться сугубо внутривидовой стороной жизни.

Педагогам профессиональной школы и раньше было трудно уйти от вызовов социального контекста. Сегодня же поиск ответов стал константой их работы. Так что взятые в качестве эпиграфа слова Е. А. Евтушенко можно отнести и к педагогу. Только ответы обучающимся, себе, социуму он должен давать не поэтические, а педагогически состоятельные, на что мы и попытаемся обратить внимание.

Рассмотрим широко подхваченные общественностью акронимы, маркирующие последовательно разные состояния социума:

1) SPOD – старый предсказуемый мир, существовавший тысячелетия до массового распространения вычислительной техники и интернета; данному миру присущи Steady (устойчивость), Predictable (предсказуемость), Ordinary (простота), Definite (определенность);

2) VUCA – пришедший на смену старому мир нескольких последних десятилетий, которому свойственны Volatility (изменчивость), Uncertainty (неопределенность), Complexity (сложность), Ambiguity (неоднозначность);

3) BANI – мир, каким он стал в последние несколько месяцев: Brittle (хрупкий), Anxious (тревожный), Nonlinear (нелинейный), Incomprehensible (непостижимый). Этот акроним весьма прозорливо предложил футуролог Дж. Кашио [5] за несколько лет до начала пандемии коронавируса, но, конечно, не он сам и не вирус стали главными триггерами нового мира.

Хотя акронимы и зашифрованные в них свойства социума нужно воспринимать с некоторой долей условности, в качестве рабочих ориентиров они помогают осмысливать происходящее.

В SPOD-мире изменения были нечастым явлением, на привычные, житейские, в том числе и профессиональные, заботы и трудности предлагались испытанные, «отшлифованные» многими предыдущими поколениями ответы, что вносило в повседневные занятия ощущение простоты и комфорта, но с учетом соблюдения существующих границ и обязательных правил (требования, стандарты, эталоны, руководства,

инструкции, рецепты и т. п.). Последние нужно было если не сразу, то навсегда освоить (не без помощи педагогов) и под всеобщее одобрение руководствоваться ими, использовать на протяжении всей последующей жизни, достигая вершин репродуктивного мастерства.

В VUCA-мире заботы и трудности в значительной своей части стали незнакомыми, непривычными, непредусмотренными имеющимися стандартами, эталонами, руководствами, инструкциями, рецептами, что потребовало поиска новых ответов. Обучение профессии стало хоть и желательным, но только промежуточным этапом «непрерывного образования через всю жизнь». Тем не менее и в этом мире педагог профессиональной школы остается сосредоточенным преимущественно на процессах освоения обучающимися знаний и навыков конкретной профессии, а после может пожелать выпускнику «путного ветра», и «хоть трава не расти!».

В BANI-мире все стало не просто условным, а еще и ненадежным: в любой момент может прекратиться, поменяться кардинальным образом, по крайней мере, такие ожидания стали доминирующими. Пока еще не адаптировавшийся к этому миру социум пронизан всеобщей фрустрированностью, а потому – агрессивностью, направленной и вовне, и вовнутрь – от дезориентации, непонимания того, что делать. Спокойное освоение «премудростей» профессии ушло в прошлое, перестало быть доминантой мотивации поступивших в колледжи и техникумы обучающихся, что не может не потребовать значительного обновления всего арсенала профессионально-педагогической деятельности.

И все же есть два относящихся к BANI-миру понятия, с которыми человеческая мысль работает хоть и не массовом порядке, но давно и основательно (правда, пока не в стенах профессиональных образовательных организаций), – **непостижимость** и **нелинейность**. Рассмотрим их подробнее.

О непостижимом осмыслено и сказано многое со времен еще глубокой древности, прежде всего во всех религиях, особенно тех, где проведена многовековая философская рефлексия основ. Можно вспомнить и капитальный трактат «Непостижимое: онтологическое введение в философию религии» [6] (1939) С. Л. Франка (1877–1950) – отечественного мыслителя, высланного 29 сентября 1922 г. из России на

одном из «философских пароходов» вместе с другими представителями интеллигенции и членами их семей по причине обоснованного подозрения в несогласии с тем, что творила большевистская власть. Этот «Drang nach West» многим из них сохранил десятки лет жизни, в том числе – творческой, но от того не менее трагичной. Трактат С. Л. Франка предваряет эпиграф «*Attingitur inattingibile inattingibiliter*» («Непостижимое постигается непостижением») – фраза из текстов Николая Кузанского (1401–1464), видного римо-католического деятеля, кардинала с 1448 г., а с 1459 г. – генерального викария папы Пия II (яркий представитель предренессансного гуманизма Энеа Сильвио Пикколомини). Данная фраза употребляется немецким философом многократно и в разных вариантах (большая часть из них – в трактате «Об ученом незнании» [7], написанном в 1440 г. после посещения в 1437 г. православного Константинополя, где оставались еще последователи эллинистического неоплатонизма, в том числе среди духовенства и монашества, там Николай Кузанский искал приемлемые обеими христианскими Церквями варианты их объединения).

Комментировать формулу «непостижимое постигается непостижением» – задача отдельная (упомянутые тексты и многочисленные комментарии к ним находятся в свободном доступе в Сети). Заметим лишь, что другой пассажир «философского парохода» – Л. П. Карсавин (1882–1952), после присоединения Литвы опять оказавшийся в СССР, – в одном из своих последних текстов, написанном в лагерьной больнице, полемизирует по поводу неоплатонистского крена как Николая Кузанского, так и С. Л. Франка: «Очень опасаясь, что в часто цитируемых (напоминающих учение Плотина о единении с непознаваемым “Единым”, “En”) красивых словах *attingitur inattingibile inattingibiliter* эхом отзывается мистическая традиция полного растворения в Боге и что эти слова не помогают, а мешают постичь истину» [8]. Действительно, в этом моменте неоплатонизм сильно схож с буддизмом.

Но именно С. Л. Франк вводит антиномическое, металогическое понятие трансрационального как трансдефинитного и одновременно трансфинитного, т. е. выходящего за все пределы, преодолевающего, «пронзающего» их и словно «нанизывающего», интегрирующего и конвергирующего все границы в «избыточную полноту» бытия [6] – в то, что многие отечественные мыслители называли Всеединством, пытаюсь

рецепиировать неоплатонизм в христианскую святоотеческую традицию. Трансрационализм, не будучи ни рационализмом, недооценивающим все способности человека, кроме разума, ни иррационализмом как чрезмерной реакцией на рационализм, мог бы послужить прояснению сути VUCA- и BANI-миров.

Внимание религиозных мыслителей к феномену непостижимости связывает его прежде всего с Богом, высшей истиной, возможностью и невозможностью человеческого разума быть к ней причастной. Это относится к исследованиям не только разных направлений христианства, но и мусульманских (особенно суфиев), и иудейских, и буддийских, и многих менее распространенных религий. Но Дж. Каширо пишет не о Боге, а о непостижимости мира, который представителями авраамических религий именуется тварным, его хочется по инерции называть обычным, но в наши дни он является непростым, ускользающим от человеческих понятий, оценок и даже ощущений, становится непостижимым – и это при стремительном развитии науки и техники, а во многом – благодаря им [5]. Стало ясно, что обычность, понятность мира и раньше были скорее иллюзией, чем правдой, но иллюзией массовой. «Теория становится материальной силой, как только она овладевает массами» [9], и теперь массовым становится прозрение, сокрытое до времени в текстах по агностицизму и негативной теологии, которые, говоря прежде всего о высшем, не забывали и о низшем, повседневном.

Сегодня люди начинают понимать, что, производя знания о мире, они производят и – в большем объеме, чем знание – незнание этого мира, а также сами воплощают, созидают, творят совсем другой (отличный от прежнего) мир, в котором все меньше понимают творимое ими и прежде всего самих себя, обнаружив, что главная опасность для людей – они сами, и разбираться со всем придется тоже им либо с ними «разберутся» совсем другие сущности, другие силы, ими разбуженные или сотворенные. «Если позаимствовать понятие из химии, то в природе нашей социальной (и политической, и культурной, и технологической) реальности произошло *фазовое изменение* – мы больше не счастливо бурлим, началось кипение... Происходит что-то масштабное и потенциально ошеломляющее. Все наши системы, от глобальных сетей торговли и информации до личных связей, которые

у нас есть с нашими друзьями, семьями и коллегами, все эти системы меняются и *должны* будут измениться. В корне» [5].

Во многих учебниках, справочниках и научных публикациях дается следующее определение: неопределенность – это следствие недостатка информации. Дж. Кашио пишет иначе: «Непонятность – это, по сути, конечное состояние *информационной перегрузки*» [5]. Имеется в виду и неопределенность, и непостижимость. Фраза из учебников сохранилась до наших дней еще со времен SPOD-мира с его «наивным» гносеологическим оптимизмом, уверенностью в том, что в конечном счете все и вся исчислимо, просчитываемо, прозрачно для (пусть не всякого) разума, к чему следует стремиться каждому человеку, нужно только найти требуемую для освоения информацию. Но мы уже живем в мире информационной перегрузки, и решение задачи отфильтровки лишней информации человек все больше доверяет искусственному интеллекту и (большой частью болезненно-самонадеянной) интуиции, прозорливости избранных, провозглашенных гениями, пророками, медиумами, связанными с миром иным, «высшим», к чему охотно обращались еще наши пещерные предки. И после этого мы по-прежнему будем учить молодых людей конкретной профессии, убеждая, что именно это и только это важно для них на всю их последующую жизнь?! И они будут послушно верить?! Все больше такая прямолинейность выглядит наивной и все меньше уместной. Пора от нее отойти, заметить не только кривые линии, но еще и нелинейность, о которой тоже сказано человечеством немало.

Линия непрерывна, это главное ее свойство. Именно с образом водопада часто сравнивают традиционное, линейно организованное проектное управление. Линии создают континуальность, обеспечивают связность и сплошность чего-либо. Однако есть еще и дискретность, прерывность, разрывы в связях, отношениях, воздействиях, влияниях. Даже водопад дробится на капли, брызги. Вспомним корпускулярно-волновой дуализм, лишенные промежуточных энергетические уровни «обитания» электронов в структуре атомов, принципы дополненности (Н. Бор) и неопределенности (В. Гейзенберг), нелинейную термодинамику (И. Пригожин) и синергетику (Г. Хакен). Все эти концепции сильно и уже давно потеснили архаичное мировоззрение, представленное, например, античным образом Космоса,

в котором все со всем взаимосвязано, а потому предопределено (только там и возможны астрология и сопровождаемые порой выморочно-замудренной наукообразной словесно-числовой эквилибристикой гадания, неуместные, потому что невозможные, бессмысленные в дискретном мире). Так что с нелинейностью мы хорошо знакомы – и здесь Дж. Кашио, похоже, решил непременно найти четвертый символ, оказавшийся, впрочем, вполне пригодным и для характеристики VUCA-мира [5]. Потому, отдав должное его эвристичной идее BANI-мира, обратимся непосредственно к порожденным им вызовам, на которые придется искать ответы и профессионально-педагогическому сообществу.

Первый вызов – растущие трансформации мира профессий и осознание обучающимися, в том числе абитуриентами, негарантированной востребованности выбранной специальности на рынке труда даже ближайшего будущего. Сложилась ситуация буквальной непостижимости, несмотря на многочисленные прогнозы и конструирование перечней перспективных профессий. Не исключаются и варианты скромного места профессиональной деятельности в жизни человека не такого уж далекого будущего [10]. Вряд ли ответом на этот вызов может стать отказ от профессионального образования вовсе. Оно должно быть по-прежнему именно профессиональным, нацеленным на овладение вполне определенной профессией – лучше, если в ряду других последовательно и/или одновременно осваиваемых образовательных программ (дополнительных или встроенных в основную образовательную программу). Вероятен и следующий вариант: к мульти-, транспрофессиональной подготовке [11] подключаются не только педагоги и мастера производственного обучения, но и заинтересованные партнеры-работодатели, и сами обучающиеся. Это вполне возможно в рамках гибкой мультидисциплинарной проектной подготовки, опирающейся, например, на Lean- и Agile-методологии.

Исторически Lean- и Agile-подходы появились в разное время. К Lean-производству обратились еще в период SPOD-мира, желая не только упорядочить производственный процесс, но и создать условия для его последовательного улучшения, экономического процветания, постоянного вооружения новыми технологиями [12, 13, 14, 15, 16, 17]. Формулирование и реализация идей бережливого управления относятся к 1948–1975 гг. и непосредственно связаны с развитием производства фирмы Toyota.

Agile-методология зарождается при разработке IT-продуктов и оформляется в виде манифеста в самом начале XXI в. [18], т. е. в период вхождения человечества в VUCA-мир. Интуитивно понимая изменчивость, сложность, неопределенность и неоднозначность действительности, разработчики программного обеспечения объединились во мнении о значимости человека и его взаимодействий в процессе качественного и эффективного решения проектных задач. Это положило начало эпохе развития гибких методологий управления, являющихся альтернативой нисходящему бюрократическому подходу («водопад»), лежащему в основе традиционной организации производства и бизнес-процессов. Одновременно предприятия, успешно реализующие Lean-подход в разных странах мира, отлично работающие и демонстрирующие значительную экономическую эффективность, начинают испытывать потребность в большей гибкости управления, обращают внимание на появление Agile-методологии. Становится ясно, что в Lean- и Agile-подходах много точек соприкосновения, обуславливающих их взаимное влияние и дополнение в части реализации [19, 20, 21].

Сегодня данные методологии целесообразно рассматривать как единый многогранный подход к организации деятельности (Lean-Agile), позволяющий оптимизировать и производство, и бизнес-процессы, и проектные работы, и даже образовательную практику, особенно профессиональное образование. И пусть читателя не смущают многочисленные англицизмы – приходится общаться на языке, который стал доминирующим в современной мировой науке. Стоит заметить, что наиболее активными «застрельщиками» использования и развития Lean- и Agile-методологий во второй половине XX в. и в XXI в. стали японцы, культура которых остается, между прочим, традиционно-ориентированной, во многом архаичной, но при этом активно продуцирующей инновации.

Любопытно, что при близком знакомстве с методологией Lean-Agile в ней обнаруживают себя многочисленные признаки традиционной российской артели как формы организации совместной деятельности, соответствующих взаимоотношений ее участников между собой, а также с заказчиками и партнерами, особенности их мировосприятия и мышления [22, 23, 24]. «Артель – это добровольное товарищеское объединение с приоритетом личного трудового вклада уча-

стников, создаваемое для совместной деятельности на началах самоуправления, солидарности и взаимной ответственности» [25, с. 9]; в Agile-манифесте зафиксировано: «Лучшие требования, архитектурные и технические решения рождаются у самоорганизующихся команд» [18]. Как и в Lean-Agile, в артели нет раз и навсегда закрепленного функционала, а значит, отсутствует строго фиксированный «коридор» компетенций, компетентности и ответственности – они есть, но распределяются гибко, изменчиво, благодаря чему и бережливо, т. е. ситуативно-целесообразно, без лишних формальностей и сложностей.

Потому в артели приветствуются разно-, многосторонность подготовки участников, их способности, солидарность и компромиссность – все то, что развивает и Lean-Agile. После выдвижения и формулирования методологических принципов гибкого управления была проделана внимательная детализирующая работа, упорядочившая и закрепившая его содержание в английских терминах, поскольку этим занимались представители большого числа различных наций, попытавшиеся выявить общий знаменатель Lean-Agile и дидактически выстроить этапы его освоения.

Особый интерес вызывают предложения применить данную методологию непосредственно к управленческим и учебным задачам в сфере профессионального образования, в том числе в ходе комплексной реструктуризации системы среднего профессионального образования на основе интеграции образовательных организаций и организаций, действующих в реальном секторе экономики (проект «Профессионалитет» [26]). Весьма полезной при этом может оказаться предложенная О. Э. Ивановой в прямой ориентации на «Профессионалитет» в соответствии с концепцией Gallup программа взаимодействия (вовлеченности) стейкхолдеров (органов управления, образовательных и производственных организаций, их персонала, обучающихся, их родителей) [27].

В другой публикации О. Э. Иванова с соавторами предлагают создать на основе Agile-методологии образовательную агломерацию: «...это проектная структура, представляющая кластер организаций и ресурсов, слабо связанных между собой формально, но тесно взаимодействующих и получающих выгоды в результате объединения ре-

сурсов... Основные направления взаимодействия охватывают полный цикл управления образованием. К данным направлениям относятся:

- 1) маркетинг заказчиков образования / клиентов;
- 2) комплексное обеспечение осмысленного как практически значимого обучения;
- 3) разработка инструментария, мониторинг и оценка качества образования;
- 4) трудоустройство специалистов, получивших образование и готовых применять его результаты на практике.

Значимость внедрения Agile в управление стейкхолдерами образовательной агломерации определена необходимостью их эффективной адаптации к непредсказуемо изменяющейся среде и к разнородным партнерам по взаимодействию, представляющим организации с различной корпоративной культурой» [28, с. 14]. Можно дополнить, что образовательные агломерации ориентированы на формирование коллективов артельного типа, решающих и производственные задачи, и задачи освоения образовательных программ (основных, дополнительных, программ профессионалитета). Такая организация профессионального образования станет возможной, если «погрузить» обучающихся в мир производства с его законами, новыми технологиями, реализуемыми на современном оборудовании.

Второй вызов – внезапная актуализация директивно-мобилизационной модели управления, особенно это касается публичной жизни, в том числе сферы профессионального образования. Ответом на этот вызов могут стать доверительная рефлексия совместно с обучающимися происходящего, необходимости и возможности невозможного, а также пример собственной трудовой и гражданской дисциплинированности, самоконтроля, внимательного отношения к тому, кто и что нас окружает. И здесь принципы Lean-Agile оказываются действенными и перспективными, поскольку срабатывают даже на уровне общего образования [29]. Создание самоорганизующейся команды возможно только в том случае, если ее участники работают чрезвычайно осознанно, а значит, каждый берет на себя ответственность за результаты совместной деятельности в условиях постоянного согласования деятельности с заказчиком (на производстве), с преподавателем, мастером (в условиях образовательного процесса).

Третий вызов – растущие экономические, материальные, бытовые трудности, к преодолению которых современная молодежь не готова. И опять подход Lean-Agile может научить и выдержке, и взаимопомощи, и ответственности: подобно сотрудничеству разработчиков и клиентов обучающиеся самостоятельно работают при полном доверии преподавателей, мастеров (гибкие отношения), поэтому результаты их совместной деятельности представляют собой наиболее убедительный показатель прогресса молодых специалистов, в том числе для них самих. Подтверждением этому служит использование kanban-метода из арсенала Agile, позволяющего успешно управлять изменениями – не только вовремя корректировать разрабатываемый продукт, но и совместно снимать ограничения, преодолевать трудности, которые не позволили на одном из этапов продвинуться вперед в решении важных производственных, проектных или учебных задач [30]. Такой контроль работы связан с постоянным анализом кумулятивной диаграммы потока ценностей, которая выстраивается на основе оценки бэклога продукта. Со стороны команды требуется внимательное изучение ситуации, представленной на kanban-доске – визуализаторе производственно-проектного процесса. Наивысший уровень работы предполагает, что участники, не дожидаясь просьбы со стороны менеджера, преподавателя, самостоятельно разбирают нерешенные задачи, повышая тем самым результативность своей деятельности.

При обучении стоит применять и scrum-метод, отличающийся более продолжительными, чем в kanban-методе, итерациями. Его основными характеристиками являются все те же гибкость и ориентированность на заказчика. Гибкость обеспечивается с помощью scrum-доски, визуально представляющей работу команды на текущий момент, а значит, каждый участник понимает свои задачи в контексте заданий, выполняемых его партнерами. Заказчик (преподаватель) и команда взаимодействуют непосредственно при подведении итогов спринтов, на которых демонстрируется проделанная работа. Состав команды из людей разных профессий (в учебных коллективах – разных функциональных обязанностей, условных специализаций) позволяет более оперативно, эмоционально-комфортно и в итоге качественно осуществлять управление. Таким образом, методология Lean-Agile развивает у участников взаимовыручку, чувство ответственности, что

особенно необходимо в условиях изменения общественных отношений, в период тревожности, хрупкости, нелинейности и порой непостижимости не только учебно-производственных, но и социальных задач, поставленных перед нами VANI-миром.

Четвертый вызов связан с предыдущим: это внезапный общественный отказ от гедонистических установок, консьюмеризма в ценностных приоритетах, что может привести к высокой степени фрустрированности, социальной напряженности. Но существуют ценности, которые могут стать ориентиром и опорой в сфере профессионального образования: возможность самореализации в труде, совместном, интеллектуализированном, творческом. И вновь окажется полезен подход Lean-Agile, где максимум внимания уделяется участнику и его совершенствованию. Концепция бережливого производства опирается на философию кайдзен, основу которой составляет идея постоянного и непрерывного развития человека и всех сторон его жизни, в том числе его трудовых процессов [31]. Согласно данной философии сотрудники должны взаимодействовать в работе на благо общей цели, помогать друг другу, развивать производство, важную роль играют обмен информацией, профессиональное совершенствование, обучение новому. Неслучайно один из восьми видов потерь в концепции бережливого производства – это неиспользованные таланты. Их нужно выявлять и реализовывать, в Agile-манифесте прямо сказано: «Люди и взаимодействие важнее, чем процессы и инструменты» [18].

Конечно, Lean-Agile – не панацея. Это лишь возможный вариант реорганизации образовательного процесса в профессиональной школе [32]. И нельзя сказать, что в нем нет преемственности как с недавним, так и с отдаленным прошлым [33]. Безусловно, будут возникать и другие варианты, потому что едва ли наступит время (будем на это надеяться), когда педагогам, чья профессиональная миссия – быть «больше, чем педагогами», не придется искать ответы на существующие вызовы времени. С. И. Гессен (1887–1950) не случайно называл педагогику прикладной философией [34] – и в его времена, и сегодня обучающиеся реализуются не только в образовательной организации, они живут в социуме, а педагог сопровождает их становление и за пределами предметной или непосредственно профессиональной сферы.

Список источников

1. Paris J. The Gig Economy – No Jobs, Just Work // Operational Excellence Society. 2017. 11 Jan. URL: <https://opexsociety.org/body-of-knowledge/gig-economy-no-jobs-just-work/>.
2. Lovering J. Fordism, Postfordism, and Flexible Specialization // International Encyclopedia of Human Geography. Amsterdam: Elsevier, 2009. P. 232–242. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10069-1>.
3. Лузин А. Е., Бабанова Ю. В. Постфордизм – три ключевые производственные парадигмы нового столетия // Менеджмент в России и за рубежом. 2013. № 6. С. 18–25.
4. Постфордизм: концепции, институты, практики / под общ. ред. М. С. Ильченко, В. С. Мартыанова. М.: Роспэн, 2015. 278 с.
5. Cascio J. Facing the Age of Chaos // Medium. 2020. 29 Apr. URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>.
6. Франк С. Л. Непостижимое: онтологическое введение в философию религии. М.: АСТ: ХРАНИТЕЛЬ, 2007. 510 с.
7. Кузанский Н. Об ученом незнании / пер. с лат. С. А. Лопашова. СПб.: Азбука, 2001. 307 с.
8. Карсавин Л. П. О совершенстве // Богословские труды. М., 2004. Т. 39. С. 273–295. URL: <https://www.xpa-spb.ru/libr/Karsavin-LP/o-sovershenstve-2004.pdf>.
9. Маркс К. К критике гегелевской философии права // Собрание сочинений: в 50 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. М.: Госполитиздат, 1955. Т. 1. С. 414–429. URL: marxists.org/russkij/marx/1844/philosophy_right/01.htm.
10. Хайнс Э. Как подготовиться к «безработному» будущему // Форсайт. 2019. Т. 13, № 1. С. 19–30. DOI: 10.17323/2500–2597.2019.1.19.30.
11. Кислов А. Г. От опережающего к транспрофессиональному образованию // Образование и наука. 2018. № 1 (20). С. 54–74. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2018-1-54-74>.
12. Lean and industry 4.0: A leading harmony / L. Naciri [et al.] // Procedia Computer Science. 2022. Vol. 200. P. 394–406. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.238>.
13. Lean manufacturing techniques and its implementation: A review / N. Kumar [et al.] // Materials Today: Proceedings. 2022. 5 Apr. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2022.03.481>.

14. Ираидина М. Знакомимся с Lean: как создать ценность без потерь // Skillbox Media. 2018. 26 июля. URL: https://skillbox.ru/media/management/znakomimsya_s_lean/.

15. Бережливое управление в госсекторе: как наладить процессы / П. А. Алферов [и др.]; под ред. К. А. Ткачевой, А. В. Ожаровского. М.: Изд-во Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы, 2021. 184 с. URL: <https://lean.cdto.ranepa.ru/>.

16. Бережливое управление за пять минут: путеводитель. URL: <https://lean.cdto.ranepa.ru/putevoditel>.

17. Вумек Дж. П., Джонс Д. Т Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании: пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2021. 472 с.

18. Agile-манифест разработки программного обеспечения. URL: <http://agilemanifesto.org/iso/ru/manifesto.html>.

19. Пожарицкий Е. Д. Применение ценностей Agile и SCRUM в образовании // Актуальные проблемы бизнес-образования: материалы 17-й Междунар. науч.-практ. конф., 19–20 апр. 2018 г., Минск / Белорус. гос. ун-т. Минск, 2018. С. 181–184. URL: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/196566>.

20. Dweck C. S. Mindset: The New Psychology of Success. New York: Random House Publishing, 2007. 276 p. URL: https://web.iitd.ac.in/~prbijwe/Book_Abstracts/C3_MINDSET-Carol%20Dweck.pdf.

21. Accelerate: State of DevOps. 2018. Strategies for a New Economy. URL: <http://services.google.com/fh/files/misc/state-of-devops-2018.pdf>.

22. Масликов В. А. Русская артель как оптимальная форма производственной самоорганизации: вопросы учреждения, преимущества и проблемы развития // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 2 (27). С. 73–81.

23. Аверьянов В. В. Русская артель. Невостребованный опыт: из прошлого в будущее? // Свободная мысль. 2014. № 3. С. 107–124. URL: <http://insight-community.ru/wp-content/uploads/images/27/27.pdf>.

24. Виеру А. Н., Масликов В. А. Развитие принципов бирюзовых организаций в России // Материалы Ивановских чтений. 2021. № 2 (33). С. 48–59.

25. Аверьянов В. В., Венедиктов В. Ю., Козлов А. В. Артель и артельный человек. М.: Изд-во Ин-та рус. цивилизации, 2014. 678 с.

26. О мерах по развитию образовательно-производственных центров (кластеров) на основе интеграции образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и организаций, действующих в реальном секторе экономики в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (проект). URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=121863>.

27. Иванова О. Э. Вовлеченность как концепт взаимодействия стейкхолдеров экспериментального проекта «Профессионалитет» // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 4 (32). С. 13–22.

28. Гнатышина Е. А., Иванова О. Э., Уварина Н. В. Концептуализация управления стейкхолдерами российской образовательной агломерации на основе Agile-методологии // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 3 (31). С. 12–20.

29. Сумина Т. Г., Захарова Е. С. Обучение преподавателей использованию agile-технологии в управлении познавательной деятельностью: из опыта работы // Управление качеством среднего профессионального образования: материалы Всерос. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 22 апр. 2021 г. / редкол.: Т. А. Корчак [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Ин-та развития образования, 2021. С. 110–116.

30. Андерсон Д. Канбан: альтернативный путь в Agile: пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 337 с.

31. Имаи М. Кайдзен: ключ к успеху японских компаний: пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2018. 274 с.

32. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» / В. В. Дубицкий [и др.] // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 1. С. 67–100. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-1-67-100.

33. На пути к agile-профессионалитету / В. В. Дубицкий [и др.] // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 1 (48). С. 6–29. <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.48.1.001>.

34. Гессен С. И. Основы педагогики: введение в прикладную философию. М.: Школа-Пресс, 1995. 447 с.

Статья поступила в редакцию 24.03.2022; одобрена после рецензирования 14.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 24.03.2022; approved after reviewing 14.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.

Научная статья

УДК 377.354:377.011.3

DOI: 10.17853-2686-8970-2022-2-44-55

СОФТ-КОМПЕТЕНЦИИ РАБОЧЕГО: ВЗГЛЯД НАСТАВНИКА



Даниил Петрович Швецов

начальник участка литья

*ООО «Центр точного литья»,
Екатеринбург, Россия*

shwedmail@gmail.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-1428-4564>

Аннотация. Раскрывается необходимость выделения soft-компетенций рабочих на современном производстве. Приводится перечень необходимых soft-компетенций, а также анализируется их ключевое значение для процессов модернизации и внедрения инноваций на предприятии с позиции практического опыта наставника.

Ключевые слова: soft-компетенции, ответственность, гибкость, мотивация, стрессоустойчивость, коммуникативность, саморазвитие, рабочий

Для цитирования: Швецов Д. П. Soft-компетенции рабочего: взгляд наставника // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 44–55. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-44-55>.

Original article

SOFT COMPETENCIES OF A WORKER: A MENTOR'S VIEW

Daniil P. Shvetsov

Head of the Casting Section

*Precision Casting Center LLC,
Ekaterinburg, Russia*

shwedmail@gmail.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-1428-4564>

Abstract. The article reveals the need to define soft competencies of workers in modern production. The article presents a list of necessary soft-competencies and analyzes their key importance in the processes of modernization and introduction of innovations in the enterprise on the basis of mentor's experience.

Keywords: soft-competencies, responsibility, flexibility, motivation, stress resistance, communication, self-development, a worker

For citation: Shvetsov D. P. Soft-competencies of a worker: a mentor's view // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 44–55. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-44-55>.

© Швецов Д. П., 2022

На данный момент ощущаются довольно остро дефицит кадров среднего звена и нехватка компетентных специалистов, которые могли бы обеспечивать стабильную работу предприятия. Так, по данным Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета (НИУ) «Высшая школа экономики», которые представлены на рис. 1 [1, с. 150], мы можем увидеть прямую зависимость уровня занятости населения от вида образования (или его отсутствия), которая имеет небольшую отрицательную тенденцию с 2018 г. (*примеч. ред.:* рисунок публикуется в авторской редакции). Заметим, что уровень безработицы среди людей, имеющих образование выше общего среднего, находится примерно на одном уровне, а значит, любое дополнительное образование дает преимущество в виде возможности увеличения показателей уровня занятости у образованного населения, в том числе в случае модернизации и обновления систем образования.

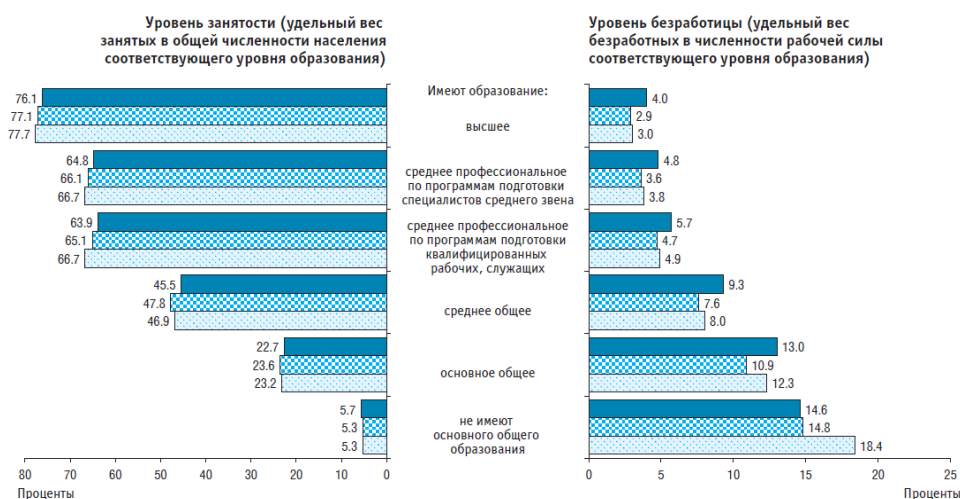


Рис. 1. Уровень занятости и безработицы в зависимости от уровня образования населения:

■ – 2020 г.; ■ (шашечки) – 2019 г.; ■ (точечки) – 2018 г.

Крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента «HeadHunter» предлагает работодателям изменить подход и пойти по пути ИТ-сферы при поиске рабочих, т. е. отойти от классических систем,

гендерных и возрастных стереотипов и доучивать сотрудников уже в процессе работы. Специалисты данной компании отмечают, что расширение параметров поиска может дать большой результат и перспективы развития занятости населения [2].

Очевидно, что без наличия потенциала со стороны рабочих такой подход вряд ли может быть успешно и массово реализован. Поэтому логично, что сегодня помимо профессиональных качеств рабочий должен уметь адаптироваться и обучаться, а также проявлять инициативу и быть ответственным [3]. Все это требует дополнительных ресурсов и амбиций, а значит, становятся чрезвычайно важными акцентирование внимания на данную проблему при подготовке специалистов и рассмотрение максимального количества возможных сценариев решения данной проблемы в части подготовки специалистов для выполнения всех необходимых задач.

Обозначенные выше качества рабочих сегодня в научной литературе именуется soft-компетенциями, и, судя по количеству статей и упоминаний термина в качестве ключевого слова, эта тема является достаточно актуальной. Как пример, Ю. М. Давлетшина, А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова отмечают, что именно soft-компетенции важны не только в профессиональной деятельности, но и в социальной сфере жизнедеятельности [4].

Таким образом, *цель* данной статьи – выделить и обосновать перечень soft-компетенций, необходимых рабочему на современном производстве, руководствуясь личным опытом наставничества, что, в свою очередь, позволит подойти к вопросам организации качественных профессиональных изменений персонала «в соответствии с текущими и стратегическими задачами, планами ввода новых производственных мощностей и объемами производства» [5, с. 23].

О. П. Горьковская с соавторами среди синонимов понятия «soft-компетенции» называют такие, как навыки взаимодействия в коллективе, личностные навыки, навыки планирования, навыки жизнестойкости. Проведя исследование на одном производственном предприятии Санкт-Петербурга, данные авторы выделяют следующие soft-компетенции: командная работа, стрессоустойчивость, инициативность, самоорганизация, работа в неопределенных условиях, переговорные

компетенции, обучаемость, креативность, тайм-менеджмент, умение управлять проектами и процессами, постановка задач, межотраслевая коммуникация, развитие и мотивация других, восприятие критики и обратной связи, критическое мышление, коммуникабельность, делегирование [6].

Другой перечень soft-компетенций предлагают Н. В. Быстрова, А. В. Хижная и Е. Н. Шарыгина. Эти исследователи среди soft-компетенций называют коммуникативные навыки, социальные навыки, навык целеполагания, планирования, тайм-менеджмент, способность к поиску самостоятельных и креативных решений, способность к мгновенной адаптации и стрессоустойчивость, навык решения конфликтных ситуаций, выраженное стремление к личностному росту, желание внести свой вклад в развитие организации. Отдельное внимание авторы уделяют эмоциональному интеллекту, называя следующие компоненты этой системы: самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, навык отношения [7].

Заслуживает внимания и недлинный перечень soft-компетенций работников умственного труда, который в результате исследования выявили А. F. Hendarman и J. H. Tjakraatmadja: самоэффективность, способность к поиску информации, концептуальное мышление [8].

Однако стоит отметить, что в настоящее время soft-компетенции рабочих изучены недостаточно широко, поэтому исследование, описанное в данной статье, в добавление к вышеуказанным целям призвано помочь раскрыть и обосновать необходимый перечень soft-компетенций рабочего, что, в свою очередь, обеспечит с точки зрения производственного процесса эффективное функционирование предприятий. В этом вопросе все не так линейно и нет прямой зависимости, поэтому достаточно неэффективные на первый взгляд причины имеют сильное влияние на общий результат, ведь от того, как сильно люди с утра хотят пойти на работу, зависит весь их дальнейший труд в конечном итоге.

Изучение соответствующей литературы отечественных и зарубежных авторов (поиск проводился по основным ключевым словам; глубина поиска составила 10 лет) дало нам несколько иное представление об основном перечне soft-компетенций, которыми должен обладать каждый компетентный рабочий для нормального обеспечения

производственного процесса. Этими soft-компетенциями являются личная ответственность, мотивация, стрессоустойчивость, гибкость, саморазвитие и коммуникативность (рис. 2).

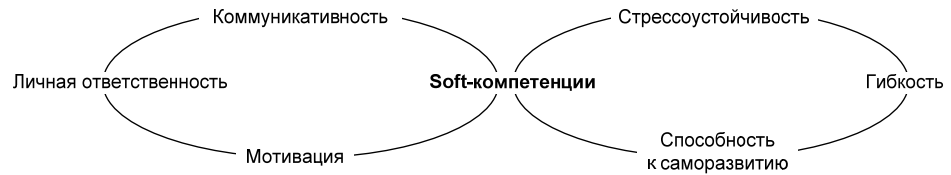


Рис. 2. Soft-компетенции рабочего

Личная ответственность каждого участника рабочего процесса – это серьезная проблема в современном производстве. Несмотря на большое количество работ и разнообразие подходов к изучению ответственности, как считают Е. М. Кочнева и Л. Б. Морозова, основные вопросы (например, особенности генезиса и функционирования профессиональной ответственности в целом) остаются открытыми. Честный подход к работе и к себе с учетом всех технологических особенностей и нюансов производства, а также временных издержек, связанных с исправлением и настройкой оборудования и рабочего пространства, устранение дефектов и замена бракованных изделий без попыток скрыть или утаить информацию от руководства, дабы не получить штраф или выговор и раскрывают понятие ответственности рабочего, поскольку он находится непосредственно в рабочей среде и первым может увидеть и предотвратить возможные проблемы и издержки для предприятия. К сожалению, далеко не каждый рабочий заинтересован в этом (в силу каких-то личных качеств или же идеологических убеждений (а может быть, ему просто лень)). В результате страдают все: от рабочего до генерального директора. Отметим, что подобная проблема актуальна на маленьких частных предприятиях в меньшей степени. На больших же производствах все намного более запущено, что можно связать с переходом к рыночной экономике и со снижением престижа работы на производстве. В связи с этим, по нашему мнению, данная тема актуальна и необходима для анализа. Отметим, что увеличение личной ответственности каждого рабочего уменьшит производственные издержки, количество брака и внеплановые

выходы из строя рабочего оборудования. Необходимость развития данного качества на этапе студенчества обусловлена более высокой вероятностью положительного результата и формированием устойчивой привычки и точки зрения [9].

Далее рассмотрим мотивацию – процесс, побуждающий к формированию целей и к их достижению. Многие воспринимают мотивацию только через финансовое поощрение, но это всего лишь один из возможных вариантов мотивации. В своей статье Е. С. Пискайкина и Соу Геладан говорят о том, что согласно опросу “Gallup” экономика Франции с 2016 г. теряет более 60 млрд евро в год из-за того, что компании не могут удерживать, привлекать и мотивировать своих сотрудников. Такие цифры должны были заинтересовать правительство и создать условия для развития данного направления при подготовке специалистов [10]. Отметим, что рабочие часто не заинтересованы в развитии своих навыков и профессиональном росте по различным причинам (высокая загруженность, другие приоритеты, простая лень). Их устраивает та позиция, которую они занимают сейчас, и замотивировать их совсем не просто, поскольку созданная зона комфорта и количество времени, проведенного за прodelываемой работой, являются достаточно сильными аргументами. Однако отсутствие стимула к развитию и движению может очень сильно отразиться на всем производстве не в позитивном ключе. Получается, что важность формирования и внедрения данного умения в студенчестве может свести к минимуму или же вовсе исключить необходимость дополнительного формирования мотиваций после трудоустройства. При этом, как отмечает В. Д. Сыров, самостоятельная мотивация может покрыть множество других не менее важных для работы качеств, поскольку они тесно связаны с интересом к работе в целом, и мотивация сотрудника занимает там далеко не последнее место [11].

Что касается стрессоустойчивости, то отметим, что стресс является неотъемлемой частью нашей жизни. Мы испытываем его практически ежедневно, поэтому нам необходимо контролировать стрессовые ситуации. В связи с этим формируется понятие стрессоустойчивости каждого человека в зависимости от среды его роста, воспитания и личных особенностей, и это характеризует возможность чело-

века не только вести себя адекватно в критических ситуациях, но и быстро реагировать при возникновении таковых. Нужно понимать, что большинство производственных процессов тесно сопряжено со стрессом и требует от рабочего большого запаса терпения и концентрации, что также будет отражаться на его трудовой деятельности в целом. Всегда нужно помнить о том, что нельзя допускать эмоционального выгорания и перегрузок, которые негативным образом скажутся на работе. Здесь также необходимо отметить важность умения воспринимать критику и работать с ней. И если будут разработаны и будут применяться методики для обучения этой компетенции в образовательных учреждениях, то это поможет сэкономить время и силы будущему работодателю. Таким образом, стрессоустойчивость является определяющим фактором для работы на производстве. Без этого качества все другие не так важны и не могут его перекрыть, только лишь временно сгладить, но в долгосрочной перспективе такие «сглаживающие» приемы не могут быть применены.

Другой важной для рабочего soft-компетенцией является гибкость. К гибкости можно отнести работу в режиме неопределенности и в условиях быстрой смены задач, когда от рабочего требуется быть готовым к изменениям и уметь принимать решения и задействовать дополнительные ресурсы, проявлять смекалку и навыки, которые были получены в процессе работы. Разновидностью гибкости является универсальность рабочего (очень ценное качество, если им не злоупотреблять и оценивать возможные риски). Сюда можно отнести и самоорганизацию в условиях многозадачности, что тоже является полезным как для производства, так и для самого рабочего.

Готовность к саморазвитию – еще одна важная в профессиональной деятельности рабочего soft-компетенция, включающая в себя и профессиональный рост как специалиста, и развитие личных качеств. Отметим, что нельзя как-то структурировать этот раздел, тут все индивидуально, поскольку один человек может отрабатывать мастерство одной операции до идеала, другой же в это время будет пытаться охватить как можно больше операций, которые, по его мнению, важны. Поэтому, думается, необходимо определить направления развития будущих специалистов для достижения большего ре-

зультата в работе. Сегодня нередкой бывает ситуация, когда рабочие могут банально не осознавать важности тех или иных факторов, влияющих на производство, потому что они не знают, что конкретно в этой отрасли является приоритетным, так как каждое направление имеет свои особенности. Поэтому, как справедливо отмечают Ю. В. Безукладникова и И. С. Ковалева, рабочим важно рассказывать (и показывать в форме практических занятий или каких-то других факультативов) как можно больше о предстоящих задачах и вещах, которые действительно будут востребованы в рабочем пространстве [12].

Завершающей soft-компетенцией в указанном перечне является коммуникативность, т. е. определяющий фактор возможностей и потенциала нового рабочего, который будет влиять на дальнейший режим его работы в уже сложившемся коллективе. Вот почему, на наш взгляд, правы S. Fareri, N. Melluso, F. Chiarello и G. Fantoni, которые говорят о том, что в современном цифровом мире все больше внимания уделяется навыкам межличностного общения [13]. У каждого рабочего должно быть четкое представление о том, почему и как он должен взаимодействовать с другими участниками трудового коллектива, в противном случае происходит ошибка на начальном этапе формирования задач, что неизбежно приводит к негативным последствиям. В связи с этим в статье О. П. Горьковской и других исследователей выделяется навык «переговорные компетенции» – умение найти подход к собеседнику и направить разговор в конструктивное русло, стремиться, чтобы каждая сторона была довольна результатом общения, при этом уметь в критической ситуации проявить характер и быть жестким в своей позиции [6]. Также к данной soft-компетенции можно отнести и активную жизненную позицию, и готовность к взаимодействию с другими людьми, что очень важно в современном мире, где живое общение отходит на второй план после виртуального, и это создает дополнительные проблемы между будущим специалистом и работодателем. Однако, к сожалению, сам работодатель может отрицать современные технологии и способы взаимодействия (например, мессенджеры), что будет негативно сказываться на результатах и затормаживать процесс производства. В связи с этим нельзя не отметить

необходимость совершенствоваться не только студентам, но и руководству предприятий, внедряя и адаптируя новые технологии и методы.

Разрыв между школьной программой и обучением в системе среднего профессионального образования или вузе сегодня очень велик, но еще больше разрыв между обучением профильной специальности и реальной работой. Об этом, в частности, говорят В. В. Дубицкий с соавторами, указывая на проблему подготовки квалифицированного, с точки зрения ожиданий и требований работодателей, специалиста и дальнейшего трудоустройства выпускников [14, с. 17]. О несоответствии требованиям рынка труда качества подготовки специалистов именно в части развития soft-компетенций указывают В. В. Доброва и П. Г. Лабзина [15]. В связи с этим представляются очевидными необходимость сокращения такого расстояния и поиск эффективных путей подготовки специалистов в части развития их soft-компетенций, что, в свою очередь, будет способствовать повышению успешности на рынке предприятий, на которые такие специалисты устроятся. Отметим, что в этом должны быть заинтересованы не только руководители отдельно взятых предприятий, а все стейкхолдеры системы профессиональной подготовки кадров по рабочим профессиям.

Анализ универсальных компетенций, закрепленных в качестве результатов освоения профессиональной образовательной программы по любому направлению подготовки, позволил Д. П. Заводчикову, И. В. Осиповой и А. А. Шарову сделать вывод об их идентичности soft-компетенциям, а значит, приоритетной важности формирования в процессе профессиональной подготовки специалистов [16].

Г. Б. Михина и Р. И. Платонова считают важным внедрение в образовательные программы планы развития soft-компетенций не столько на время обучения, сколько при дальнейшем поиске работы и успешном трудоустройстве. Кроме того, исследователи настаивают на том, что даже после трудоустройства специалисту необходимо продолжать развиваться в профессиональном плане, опираясь на заранее спланированную модель. Это поможет ему избегать профессионального застоя и быстрого выгорания на работе. Также они описывают удачный опыт подходов к набору универсальных компетенций библиотеки компетенций WorldSkills Russia, Global Education Futures, Сбербанка

и НИУ «Высшая школа экономики». В результате экспертами этих организаций разработана Целевая модель компетенций 2025, состоящая из трех универсальных навыков [17]:

1. Когнитивные навыки (саморазвитие, управленческие навыки, достижение результатов, решение нестандартных задач, адаптивность).

2. Социально-поведенческие навыки (коммуникация, межличностные навыки, межкультурное взаимодействие).

3. Цифровые навыки (создание систем, управление информацией (на них будут ориентироваться при формировании универсальных компетенций у молодежи)).

Об организации командной работы над проектом во время обучения как эффективной формы развития soft-компетенций (в частности, навыка межличностного общения) свидетельствуют результаты исследования, проведенного А. А. Younis, R. Sunderraman, M. Metzler и А. G. Bourgeois [18].

В заключение следует отметить, что к методам развития soft-компетенций на производстве вполне обоснованно можно отнести формирование устойчивого мнения и продвижения идей посредством реальных результативных примеров, которые благоприятно сказываются на процессе работы и могут успешно применяться в будущем на производстве. Дальнейшее исследование данной проблематики может быть посвящено поиску и реализации возможных вариантов решения поставленных вопросов и адаптации этих решений к конкретным образовательным программам для будущих специалистов, в чем заинтересованы как крупные игроки рынка, так и частные производства.

Список источников

1. Индикаторы образования: 2022: статистический сборник / Н. В. Бондаренко [и др.]. М.: Изд-во Высш. шк. экономики, 2022. 532 с.

2. Идеальный шторм на рынке труда: что делать с дефицитом кадров // Группа компаний HeadHunter: сайт. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/28505/>.

3. Коновалов А. А. Формирование профессионально-специализированных компетенций студентов-бакалавров при реализации компетентностного подхода // Ученые записки Российского государствен-

ного социального университета. 2017. Т. 16, № 2 (141). С. 177–184. <https://doi.org/10.17922/2071-5323-2017-16-2-177-184>.

4. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard-skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9, № 1 (38). URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>.

5. Лыжин А. И. Институт наставничества как технология привлечения и подготовки новых рабочих кадров // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2020. № 1 (1) С. 15–24.

6. «Soft-skills»: в поиске универсальных трактовок «гибких» навыков современных работников / О. П. Горьковая [и др.] // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2019. № 4 (53). С. 20–25. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-v-poiske-universalnyh-traktovok-gibkih-navykov-sovremennyh-rabotnikov>.

7. Хижная А. В., Быстрова Н. В., Шарыгина Е. Н. Развитие soft-skills («гибких навыков») для успешной карьеры выпускников вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2019. Вып. 65, ч. 2. С. 261–264.

8. Hendarman A. F., Tjakraatmadja J. H. Relationship among Soft Skills, Hard Skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2012. Vol. 52. P. 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.439>.

9. Кочнева Е. М., Морозова Л. Б. Профессиональная ответственность как предмет психологических исследований // Вестник Мининского университета. 2016. № 4 (17). С. 30. URL: <https://vestnik.mininiver.ru/jour/article/view/311>.

10. Пискайкина Е. С., Геладан Соу. Оценка мотивационных факторов, влияющих на профессиональную деятельность персонала: признание как элемент мотивации // Эксперт: теория и практика. 2020. № 5 (8). С. 53–57.

11. Сыров В. Д. Мотивационные основы формирования производственного персонала // Наука без границ. 2019. № 4 (32). С. 15–20. URL: <https://nauka-bez-granic.space/%E2%84%96-4-32-2019/>.

12. Ковалева И. С., Безукладникова Ю. В. Компетенции мастера производственного обучения с точки зрения производства // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 97–103. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-97-103>.

13. SkillNER: Mining and mapping soft skills from any text / S. Fareri [et al.] // Expert Systems with Applications. 2021. Vol. 184. P. 115544. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2021.115544>.

14. Дубицкий В. В., Коновалов А. А., Кислов А. Г. К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3 (46). С. 6–20. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.001>.

15. Доброва В. В., Лабзина П. Г. Оптимизация развития гибких навыков инженерных кадров: опыт стран Европейского Союза // Вестник Костромского государственного университета. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 2. С. 238–243. <https://doi.org/10.34216/2073-1426-2020-26-2-238-243>.

16. Шаров А. А., Заводчиков Д. П., Осипова И. В. Soft-компетенции как результат подготовки педагогов профессионального образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5) С. 82–90. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-82-90>.

17. Платонова Р. И., Михина Г. Б. Актуальность soft skills в профессиональном плане будущих специалистов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7, № 4 (25). С. 177–181.

18. Developing parallel programming and soft skills: A project based learning approach / A. A. Younis [et al.] // Journal of Parallel and Distributed Computing. 2021. Vol. 158. P. 151–163. <https://doi.org/10.1016/j.jpdc.2021.07.015>.

Статья поступила в редакцию 18.03.2022; одобрена после рецензирования 26.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 18.03.2022; approved after reviewing 26.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.

Раздел 2. МЕТОДИКА И ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Научная статья

УДК 377.112:371.14

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-2-56-66

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА



Елена Николаевна Байдало

*заместитель директора
по инновационно-методической работе*

*Екатеринбургский экономико-
технологический колледж,
Екатеринбург, Россия*

*e.n.baydalo@eetk.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-3171-2564>*

Аннотация. Проанализировано явление профессиональных конкурсов мастерства для педагогических работников. Представлено краткое описание практики ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж» по созданию системы подготовки педагогических работников колледжа к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня: показаны механизмы вовлечения педагогических работников, описана система методической поддержки и стимулирования, представлена результативность созданной системы.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, педагогический работник, конкурс профессионального мастерства, профессиональная компетентность, проектное управление, наставничество, личностный рост, методическая поддержка

Для цитирования: Байдало Е. Н. Система подготовки педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 56–66. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-56-66>.

Section 2. METHODS AND TECHNOLOGIES OF VOCATIONAL EDUCATION

Original article

THE SYSTEM OF TEACHER TRAINING FOR PARTICIPATION IN PROFESSIONAL SKILLS COMPETITIONS

Elena N. Baydalo

deputy director for innovation and methodological work

Ekaterinburg Economy and Technology College,

Ekaterinburg, Russia

e.n.baydalo@eetk.ru,

<https://orcid.org/0000-0003-3171-2564>

Abstract. The article analyzes the phenomenon of professional skills competitions for teachers. The article describes the practice of Ekaterinburg Economy and Technology College in developing a system that prepares college teachers to participate in professional skills competitions at various levels: the mechanisms of involving teachers in competitions are shown, the system of incentives and methodological support is described, the effectiveness of the developed system is presented.

Keywords: vocational education, a teacher, professional skills competition, professional competence, project management, mentoring, personal growth, methodological support

For citation: Baydalo E. N. The system of teacher training for participation in professional skills competitions // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 56–66. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-56-66>.

Задача развития кадрового потенциала образовательных организаций, стимулирования профессионального роста педагогических работников, в том числе через проведение конкурсов профессионального мастерства, является одной из ключевых в национальной системе профессионального роста педагогических работников Российской Федерации [1].

Значимость конкурсов профессионального мастерства как формы развития профессионализма и творчества педагогов, повышения профессиональной компетентности подтверждается тем, что сам феномен конкурса выступает предметом педагогических исследований. О. В. Ройтблат отмечает, что «конкурс как средство развития творческого потенциала педагога изучала Г. Ф. Привалова (2008); как средство повышения квалификации учителя – Е. М. Пахомова (2003); как механизм развития профессионализма педагогов – В. А. Дубровская (2007);

как стимулирование творческой активности – Т. А. Соколова (1999). В настоящее время также интерес к конкурсу находит отражение в публикациях (И. Ю. Гирба, Н. И. Пекарских, Т. В. Пингачева, Н. А. Сафарова, И. В. Серафимович, К. В. Сметанина и др.)» [2, с. 97].

И. В. Воробьева, А. А. Головкина, Н. А. Звонарева, Ю. Б. Никифоров, А. Ю. Петров, Т. Н. Семенова рассматривают конкурсы как инструмент выявления уровня профессиональной квалификации и «интенсивный курс обучения» [3, с. 161]. В свою очередь, М. Johnson под преподавательским мастерством понимает способность не только обучать предметным знаниям, но и воспитывать ценностные ориентации обучающихся [4]. Участие педагогического работника образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства способствует развитию и самой организации, поскольку участник конкурса становится носителем инновационных идей и проводником лучшего опыта коллег для своего коллектива. В работе И. В. Серафимович и Л. Н. Харавининой, посвященной исследованию организационно-педагогических условий проведения конкурсов профессионального мастерства, конкурсное движение рассматривается «как активная форма непрерывного профессионального образования педагогов» [5, с. 382]. По мнению авторов, конкурсное движение, с одной стороны, является своеобразным индикатором профессионализма педагогических работников, а с другой – механизмом мотивации их профессионального развития и саморазвития. А. А. Ковшова отмечает, что участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства способствует развитию профессиональной коммуникации в педагогическом сообществе через презентацию профессиональных достижений, своих научных исследований, «благодаря участию повышается уровень педагогического мастерства и уважения среди коллег, отмечается карьерный рост» [6, с. 9].

Н. И. Пекарских в своей работе говорит о важности создания организационно-управленческих условий конкурсов, к которым можно отнести разработку положений, приказов, иных регламентирующих документов, позволяющих участникам ориентироваться в цели и задачах конкурса, определение экспертной группы, соблюдение этапности и регламента, обеспечения максимальной объективности оценки пред-

ставленных результатов. «В свете этого нужно создать условия по психологической поддержке конкурсантов, обеспечить комфортные условия для участников в период подготовки и проведения соревнования» [7, с. 142]. А. Г. Обоскалов, А. В. Машуков, А. В. Коптелов, рассматривая конкурсы профессионального мастерства как особую практику повышения квалификации педагогов, отмечают важность научно-методического сопровождения участников и организаторов таких конкурсов, целесообразность «разработки и использования в практической работе персонифицированных программ повышения квалификации в рамках подготовки будущих участников конкурса... Необходимо сформировать систему, в которой участникам конкурса при подготовке будет обеспечена поддержка специалистов разной направленности, таких как психолог, методолог, дидактик, имиджмейкер, культуролог» [8, с. 68].

В настоящее время широкое распространение имеет практика участия педагогических работников образовательных организаций в конкурсах профессионального мастерства на уровне образовательных организаций, муниципалитетов, регионов и на федеральном уровне. В Свердловской области в 2018 г. в рамках указа губернатора Свердловской области (№ 411-УГ от 28.08.2018 г.) ежегодно проводятся областные конкурсы «Лидер в образовании», «Образование без границ», «Воспитать человека», «Мастер-наставник». Конкурсы «Мастер года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» проводятся как региональные этапы всероссийских конкурсов, организованных Министерством просвещения Российской Федерации [9]. По данным Министерства образования и молодежной политики Свердловской области в 2021 г. только в вышеназванных областных конкурсах профессионального мастерства (имеющих очень высокий профессиональный уровень) приняли участие 369 человек – представителей разного типа образовательных организаций: учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги дополнительного образования и другие категории педагогических работников [10, с. 62].

ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж» (далее ГАПОУ СО «ЕЭТК») в своей деятельности рассматривает вовлечение педагогических работников в конкурсы профессионального мастерства как одно из важнейших направлений работы

с кадрами с целью повышения качества подготовки специалистов для регионального рынка труда.

Образовательный ландшафт ГАПОУ СО «ЕЭТК», формируемый на базе современной инфраструктуры (мастерские, лаборатории, специализированные центры компетенций), – это открытое образовательное пространство, участниками которого являются разные категории граждан: школьники, студенты не только «ЕЭТК», но и других колледжей и техникумов Свердловской области, представители предприятий, лица предпенсионного и пенсионного возраста и др. В связи с этим меняются требования к содержанию и качеству профессиональной деятельности педагогических работников колледжа, поскольку помимо педагогики и возрастной психологии они должны владеть основами андрагогики, быть уверенными пользователями онлайн-платформ, участвовать в сетевых формах реализации образовательных программ.

Наша позиция созвучна точке зрения Л. А. Филимонюк и Н. Н. Ивановой, подчеркивающих необходимость развития предметной, методической, научно-исследовательской, проектной, информационно-коммуникационной, рефлексивной компетенций современного педагогического работника системы среднего профессионального образования [11, с. 241]. Близка нам и точка зрения Т. Wang, J. Ramdeo и С. McLaughlin, касающаяся роли изучения педагогических методик коллег других государств в профессиональном развитии [12]. Источниками мотивации непрерывного развития профессиональных компетенций педагога В. Д. Анисимова называет следующие факторы: «реализация новых ФГОС СПО, профессиональных стандартов, дуальное образование, повышающаяся конкуренция в международном конкурсе WorldSkills» [13, с. 30].

В рамках системы внутренней оценки качества образования в ГАПОУ СО «ЕЭТК» проводится ежегодное анкетирование среди педагогических работников в части удовлетворенности результатами профессиональной деятельности, а среди молодых педагогических работников – в части ожиданий от профессиональной деятельности [14]. Результаты анкетирования (рис. 1) показывают, что у педагогов колледжа с разным профессиональным стажем и уровнем квалификации

есть серьезный запрос на профессиональное и творческое развитие, отсутствие рутинной работы, карьерный рост.

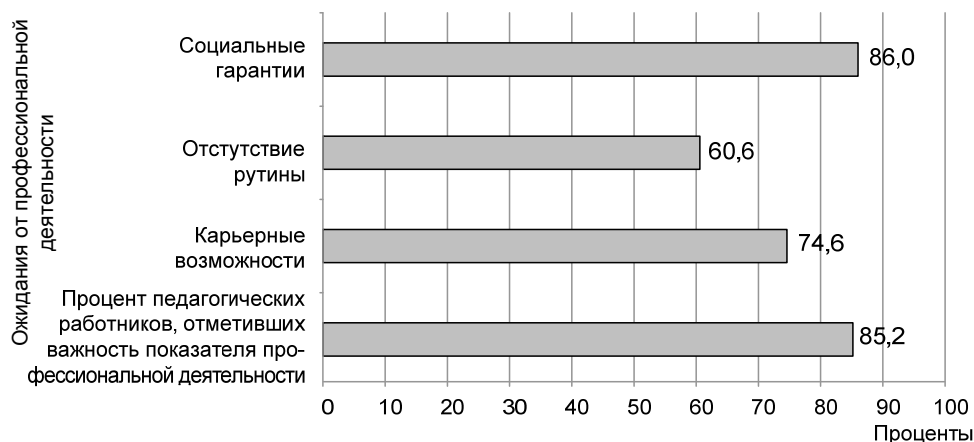


Рис. 1. Результаты анкетирования преподавателей «Ожидания от профессиональной деятельности», 2021 г.

Безусловно, потребность в творчестве и отсутствии рутины педагогический работник может в полной мере реализовать в рамках учебного или воспитательного занятия. Но в этом случае всегда есть риски ограничения горизонтов развития рамками деятельности единственной образовательной организации, поэтому участие в конкурсе профессионального мастерства позволит педагогическому работнику выйти на новые уровни взаимодействия с профессиональным сообществом и повысить уровень своей профессиональной компетентности.

Задача администрации ГАПОУ СО «ЕЭТК» – создание комплекса условий, мотивирующих педагогических работников к развитию таких важных составляющих профессиональной компетентности:

- 1) умение выбирать и результативно использовать в процессе образовательной деятельности педагогические технологии;
- 2) быть готовыми гибко внедрять в образовательные программы новое содержание в соответствии с запросами рынка труда;
- 3) способность анализировать результаты своей профессиональной деятельности;
- 4) готовность представлять собственные лучшие профессиональные практики в рамках педагогических форумов и конкурсов профессионального мастерства.

В условиях многозадачной деятельности педагогических работников и наличия ресурсных дефицитов (временных, кадровых, материально-технических и иных) «организации адаптируют свои формы управления под те обстоятельства, которые им диктует постоянная динамика социальной ситуации, новые требования к результатам обучения и воспитания, и создают условия для решения основных проблем. Необходимость быстрого и результативного реагирования на изменения требований ставит организации в ситуацию поиска современных результативных форм управления» [15, с. 78]. Об этом же рассуждают и исследователи А. Yadav и А. Prakash, особо выделяя среди влияющих на устойчивое профессиональное развитие педагогов факторов находчивость и активное участие в различных инициативах [16]. В ГАПОУ СО «ЕЭТК» управленческой технологией, закрепленной в «Программе развития ГАПОУ СО “ЕЭТК”» (версии до 2020, 2024 гг.) стало проектное управление на основе опорно-стратегической модели управления колледжем.

В портфель проектов входят такие проекты, как «Наставник под ключ» и «Профессиональные и социальные лифты для каждого», которые направлены непосредственно на развитие профессиональной компетентности и возможности построения вертикальной и горизонтальной карьеры любого педагогического работника колледжа. Участие в конкурсах педагогического мастерства – часть дорожных карт по реализации названных проектов. В зависимости от уровня квалификации, опыта, личностных особенностей педагога для него адресно создаются условия для участия в конкурсе профессионального мастерства на том уровне, который максимально позволит реализовать его потенциал и поставить задачи ближайшего профессионального развития.

Можно назвать основные системные принципы, на основе которых происходят вовлечение и подготовка педагогических работников ГАПОУ СО «ЕЭТК» к участию в конкурсах профессионального мастерства:

- непрерывность и последовательность развития профессиональной компетентности педагогов через системы дополнительного профессионального образования, в том числе по программам, реализуемым

на базе мастерских колледжа, через обогащение методического и технологического инструментария;

- использование технологий наставничества с помощью реализации моделей «преподаватель – преподаватель», «руководитель – преподаватель»;

- обеспечение личностного роста и формирования/развития управленческих компетенций на основе рефлексии собственных достижений, через проведение форсайт-сессий, вовлечение педагогических работников в работу проектных групп, в том числе в качестве руководителей проектов;

- ориентирование профессионального развития педагогического работника на формирование мотива достижения успеха в конкурсе и в постконкурсный период;

- создание действенных инструментов мотивации участия в конкурсах профессионального мастерства (моральное и материальное стимулирование: предоставление возможностей выстраивания вертикальной и горизонтальной карьеры, система стимулирующих и премиальных выплат).

Работа по содержательной подготовке и методической поддержке педагогических работников в ГАПОУ СО «ЕЭТК» ведется методической службой колледжа на протяжении всего учебного года, и включает в себя следующие элементы:

- 1) формируется портфолио профессионального развития каждого педагогического работника;

- 2) ежегодно составляется календарь участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства разных уровней: внутриколледжного, регионального, межрегионального, всероссийского.

Начальной ступенью для большинства педагогов колледжа стали ежегодные внутриколледжные конкурсы «Преподаватель – лидер “ЕЭТК”» (с призовым фондом) и конкурс методического обеспечения учебного занятия.

Действенность системы вовлечения педагогических работников колледжа в участие в конкурсах профессионального мастерства ГАПОУ СО «ЕЭТК» подтверждена результатами: ежегодное значение показателя участия в конкурсах профессионального мастерства раз-

ного уровня составляет почти стопроцентную вовлеченность педагогического коллектива – 120–130 чел. (рис. 2).

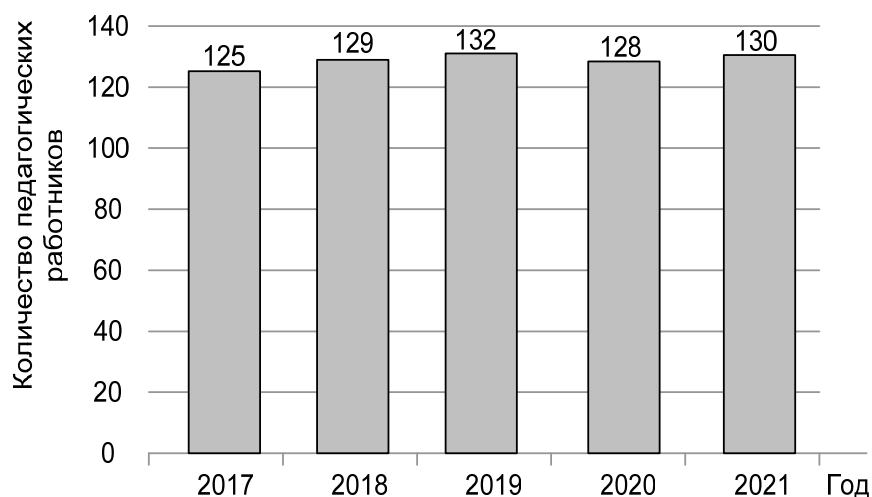


Рис. 2 Динамика участия педагогических работников ГАПОУ СО «ЕЭТК» в конкурсах профессионального мастерства за 2017–2021 гг.

Начиная с 2013 г. по настоящее время, 13 преподавателей и мастеров производственного обучения стали призерами и победителями конкурса на соискание премии губернатора Свердловской области в номинациях «Мастер-наставник» и «Педагогический дебют», а директор колледжа В. В. Вертиль – призером этого конкурса в номинации «Лидер в образовании». Преподаватель колледжа, заведующий мастерской «Хлебопечение» Д. М. Кадочников стал победителем первого Всероссийского конкурса «Мастер года» в 2021 г.

Почему важно участвовать в конкурсах профессионального мастерства? На наш взгляд, конкурс любого уровня – это площадка профессионального общения, обмена мнениями, презентаций лучших практик.

В завершении приведем цитату С. И. Курицыной: «Что будет, если не участвовать в конкурсе? Конечно, Земля от этого не перестанет вращаться. Но многие проблемы педагогов так и останутся без решения, вспыхнувшее желание попробовать себя в новой роли будет отложено, но не забыто! В будущем сознание настойчиво напоминает человеку о его несбывшемся желании и необходимости что-то делать» [17, с. 76].

Список источников

1. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста: распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р: с изм. на 20.08.2021 г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564112504>.

2. Ройтблат О. В. Опыт подготовки учителей к конкурсам профессионального мастерства в Тюменской области // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 4 (28). С. 94–100.

3. Конкурсы в системе среднего профессионального образования как действенный инструмент развития / И. В. Воробьева [и др.] // Управление образованием: теория и практика. 2021. № 2 (42). С. 160–169. DOI: 10.25726/n6223–0778–9731-г.

4. Johnson M. Teaching excellence in the context of business and management education: Perspectives from Australian, British and Canadian universities // The International Journal of Management Education. 2021. Vol. 19, iss. 3. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100508>.

5. Серафимович И. В., Харавина Л. Н. Профессионализация мышления педагога и развитие профессиональных компетенций в условиях конкурсов профессионального мастерства // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8, № 2 (27). С. 382–386. <https://doi.org/10.26140/anip-2019-0802-0086>.

6. Ковшова А. А. Конкурсы педагогического мастерства как инструмент профессионального развития педагога // Концепт: научно-методический электронный журнал. 2021. № 7. С. 1–12. <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2021-11047>.

7. Пекарских Н. И. Конкурсы профессионального мастерства как средство самосовершенствования личностно-профессиональных качеств педагога // Педагогическое образование в России. 2013. № 5. С. 140–144.

8. Обоскалов А. Г., Машуков А. В., Коптелов А. В. Научно-методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2014. № 3 (20). С. 64–70.

9. Конкурсы для педагогов // Минпросвещения России: официальный интернет-ресурс Министерства просвещения Российской Федерации. Раздел «Поддержка талантов». URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators/.

10. Основные итоги деятельности Министерства образования и молодежной политики Свердловской области в 2021 году и задачи на 2022 год: доклад. Екатеринбург, 2022. 119 с. URL: <https://minobraz.egov66.ru/upload/minobr/files/84/77/847785a79b85de970e06de46dc4ec260.pdf>.

11. Филимонюк Л. А., Иванова Н. Н. Развитие профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. 2021. Вып. 71, ч. 3. С. 241–244.

12. Wang T., Ramdeo J., McLaughlin C. Experiencing and experimenting: An exploration of teacher agency in an international collaborative teacher professional development programme using experiential learning // Teaching and Teacher Education. 2021. Vol. 104. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103389>.

13. Анисимова В. Д. Новые вызовы и инструменты подготовки рабочих кадров в системе СПО // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7, № 4 (25). С. 28–30.

14. Положение о системе внутренней оценки качества образования в ГАПОУ СО «ЕЭТК» // Екатеринбургский экономико-технологический колледж: официальный сайт. URL: <https://cloud.mail.ru/public/dzDR/TZ1KbbygF>.

15. Суйкова О. А. Проектный офис как инструмент реализации проектно-ориентированного управления в профессиональной образовательной организации // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 4 (32). С. 77–84.

16. Yadav A., Prakash A. Factors influencing sustainable development integration in management education: An Empirical Assessment of management education institutions in India // The International Journal of Management Education. 2022. Vol. 20, iss. 1. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100604>.

17. Курицына С. И. Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения уровня педагогической компетентности участников (размышления организатора) // Образовательная панорама. 2014. № 1 (1). С. 74–80.

Статья поступила в редакцию 04.04.2022; одобрена после рецензирования 26.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 04.04.2022; approved after reviewing 26.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.

Научная статья

УДК 377.014.54:331.5

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-2-67-80

К ВОПРОСУ О СИНХРОНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО КОЛЛЕДЖА С ЗАПРОСАМИ БИЗНЕСА

Сергей Сергеевич Гиль

*доктор педагогических наук, профессор,
научный руководитель*

*Группа проектов «Карьера в России»,
Москва, Россия*

gil@kvrus.ru,

<https://orcid.org/0000-0003-2907-7098>



Аннотация. Описана технология оперативного изучения колледжами запросов компаний и работодателей в целях синхронизации образовательной деятельности с требованиями, ожиданиями и возможностями для эффективной кадровой подготовки в регионах. Показана оригинальная формула вовлечения обучающихся 1–2-х курсов в исследовательскую, проектную работу по профилю получаемого профессионального образования в качестве эффективных организаторов делового нетворкинга и карьерного взаимодействия с потенциальными работодателями. Представлена модель настройки эффективного сотрудничества между образовательными организациями среднего профессионального образования с большим числом профильных компаний и работодателей, позиционируемая автором как кадровое партнерство на основе актуализированных запросов бизнеса к кадровой подготовке молодых профессионалов.

Ключевые слова: кадровое партнерство, сотрудничество профессиональных образовательных организаций СПО с большим числом работодателей и компаний, делегирование обучающимся сложных функций и задач в исследовательской, проектной работе по специальности, избыточный нетворкинг

Для цитирования: Гиль С. С. К вопросу о синхронизации образовательной деятельности современного колледжа с запросами бизнеса // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 67–80. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-67-80>.

Original article

ON THE ISSUE OF SYNCHRONIZING THE EDUCATIONAL ACTIVITIES OF A MODERN SECONDARY VOCATIONAL INSTITUTION WITH THE REQUIREMENTS OF BUSINESS

Sergey S. Gil

Doctor of Science in Pedagogy, Professor, Scientific Director

*the group of projects "Career in Russia",
Moscow, Russia*

gil@kvrus.ru,

<https://orcid.org/0000-0003-2907-7098>

Abstract. The article describes a technology of studying the requirements of companies and employers expeditiously in order to synchronize educational activities with the requirements, expectations and opportunities for the effective personnel training in the regions. The article presents the original method of involving students of 1–2 courses in research and project work related to the specialization of professional education as effective organizers of business networking and career interaction with potential employers. A model for setting up effective cooperation between institutions of secondary vocational education and a large number of specialized companies and employers is presented and defined by the author as personnel partnership based on updated business requests for the training of young professionals.

Keywords: personnel partnership, cooperation between professional educational institutions of secondary vocational education and a large number of employers and companies, delegating complex functions and tasks of research and project work related to the profession to students, excessive networking

For citation: Gil S. S. On the issue of synchronizing the educational activities of a modern secondary vocational institution with the requirements of business // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 67–80. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-67-80>.

Синхронизация образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования (ПОО СПО) с запросами бизнеса и региональных экономик как задача внесена в актуальную повестку развития СПО с 2013 г., с момента принятия «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» [1]. По сути этим документом впервые с начала 90-х гг. прошлого века государство актуализировало задачи системной кадровой подготовки в интересах экономики, значение которых было завуалировано на предыдущем этапе развития страны.

Несмотря на почти 10-летний период с момента публичной активации задачи, сам процесс синхронизации деятельности образовательных организаций с запросами бизнеса и региональных экономик получил наибольшее развитие в последние пять лет на фоне мощного развития движения «Молодые профессионалы. Россия» [2, 3], внедрения механизмов демонстрационного экзамена в деятельность организаций системы СПО [4], расширения прецедентов государственно-частного партнерства (ГЧП) между компаниями крупного бизнеса, региональными органами власти в модернизации систем СПО на примере кейсов Челябинского трубопрокатного завода, Госкорпорации «Росатом», ПАО «НЛМК», с одной стороны. С другой стороны, задачи синхронизации получили свою признанную прописку в повестке развития образования благодаря продвижению Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста Агентства стратегических инициатив [5] и оформлению стратегической инициативы Министерства просвещения – федерального проекта «Профессионалитет» [6].

В ближайшие 3 года для колледжей, техникумов и региональных систем профессионального образования будут иметь первоочередное значение вопросы эффективного методического и технологического обеспечения процессов и задач синхронизации: от изучения запросов и изменяющихся технологических циклов деятельности компаний малого, среднего и крупного бизнеса до оперативной синхронизации образовательных программ и деятельности колледжей с учетом запросов бизнеса, экономики и молодежи регионов.

Так, уже сегодня группа ученых ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» представила теоретико-методологическое обоснование оригинальной модели подготовки педагогических кадров к реализации федерального проекта «Профессионалитет», одним из ключевых условий реализации которой является формирование кластера, обеспечивающего взаимодействие организаций системы СПО с предприятиями реального сектора экономики [7].

Проведенный анализ социально-экономических причин создания проекта «Профессионалитет» позволяет В. И. Блинову и Л. Н. Куртевой говорить о его объективной необходимости, так как содержит

подходы и принципы к обновлению содержания профессионального образования, интенсификации развития профессиональных образовательных организаций и сокращению сроков обучения [8].

Группа проектов «Карьера в России» (далее КВР), объединяя ряд научно-внедренческих компаний и сообществ экспертов сферы профессионального и корпоративного обучения [9], последовательно с 2008 г. тиражирует лучшие практики кадровой подготовки и при помощи сетевых исследований передает командам колледжей, университетов компетенцию кадрового партнерства с большим числом профильных компаний и работодателей для последующей синхронизации образовательной деятельности с запросами бизнеса и молодежи.

Кадровое партнерство представляет собой модель технологического сотрудничества образовательных организаций с компаниями и работодателями, целью которого является обеспечение эффективного воспроизводства трех групп квалифицированных специалистов: молодых профессионалов, наставников профессионального обучения для бизнеса и образования, наставников профессионального образования (тренеров для тренеров).

Кадровое партнерство осуществляется на основе регулярного изучения, верификации запросов бизнеса, молодежи и команд ПОО СПО к эффективной подготовке молодых профессионалов, способных к устойчивому профессиональному и карьерному развитию на рынках труда регионов и в структуре экономики страны.

Кадровое партнерство реализуется в синхронизированной деятельности колледжей и техникумов на уровне основных и дополнительных образовательных программ, проектной и внеучебной работы, программ воспитания с учетом специфики приобретаемых обучающимися специальностей, профессий.

Для выполнения своей миссии КВР ежегодно приглашает принять участие в исследованиях колледжи, университеты, которые, в свою очередь, готовы делегировать студентам основную роль в карьерной деятельности в стенах организации: от нетворкинга с бизнесом, изучения его запросов, организации различных профессиональных проб до построения собственной образовательной и карьерной траектории на основе приобретенного опыта сотрудничества, вплоть до момента закрепления трудовых отношений. Для этого экспертная команда КВР открывает специализированную исследовательскую конференцию «Мас-

терская кадрового партнерства». Здесь команды студентов и преподавателей-наставников осваивают методики и технологии для проведения масштабных исследований, получают поддержку в ходе его проведения от федеральных экспертов, бизнес-тренеров КВР, приглашают к диалогу большие группы профильных компаний. Команда КВР помогает колледжам, университетам сформировать широкий пул кадровых партнеров. Технологическая карта «Мастерской кадрового партнерства» представлена на сайте [10].

Командам студентов в КВР-исследовании принадлежат все роли: нетворкеров, коммуникаторов, аналитиков, проектировщиков улучшений на основе запросов бизнеса и молодежи. Студенты действуют при поддержке экспертных команд: сообщества КВР и педагогов-наставников колледжа.

Модель исследований КВР также базируется на партнерстве сторон, в котором эксперты КВР отвечают за методологию исследовательской деятельности, выверенность гипотез и достоверность данных, выводов. Одновременно КВР предлагает колледжам применять инструментарий исследовательского проекта в формате важнейшей профессиональной стажировки для обучающихся 1-х и 2-х курсов. Во время стажировки обучающиеся не только эффективно вовлекаются в реализацию сложного проекта, но и приобретают новый образовательный опыт, осваивают технологии избыточного нетворкинга с большим числом потенциальных работодателей, «прокачивают» ключевые умения самоорганизации, самоменеджмента и аналитической деятельности. Кроме того, как пишет Н. А. Ракитина, «при прохождении практики студенты имеют возможность получить ответы на большинство вопросов, связанных с выбранной профессией, используя в полной мере разнообразную аппаратуру и устройства, функционирующие на предприятии. Также они получают информацию о перспективах развития предприятия и потребности в специалистах, о сущности и значимости выбранной ими специальности, о необходимости постоянного самосовершенствования» [11, с. 100]. В этой связи несложно провести аналогию с дуальным образованием, которое широко распространено в европейских странах (Австрия, Германия, Венгрия и пр.), роль которого, как отмечает З. Ф. Чаба, заключается в возможности подготовить молодых специалистов для полноценного устройства на пред-

приятия по завершению своего обучения, заложить в них основу (знания, умения, навыки), необходимую для дальнейшей работы на предприятии, а главное, приобрести современные профессиональные знания в реальной рабочей сфере [12].

Таким образом, сложная и трудоемкая задача настройки доброжелательных отношений колледжа, техникума с большим числом профильных компаний и предприятий для «снятия» их актуального запроса на кадровую подготовку и последующего согласования вариантов и форматов партнерства, практически на 80 % не возлагается, но предлагается обучающимся в качестве увлекательного кейса и 7-недельного исследовательского путешествия, стажировки.

И, как показывает практика КВР с 2020 г., задача на 100 % решается студентами с успехом. Они «добывают» и контакты, и интервью с компаниями и предприятиями, до 40 % которых являются для руководителей колледжей и образовательных программ новыми. Но самое важное, что по результатам такого рода исследовательской стажировки обучающиеся 1–2-х курсов становятся осознанными держателями достоверных представлений о доступных возможностях развития карьеры по приобретаемой профессии, специальности в своем регионе и базы персональных контактов с узнаваемыми работодателями (рисунок).



Возможности для студентов образовательных организаций от взаимодействия с бизнесом

Достижение подобного результата создает базовую предпосылку для быстрой синхронизации деятельности организаций СПО с за-

просами бизнеса на уровне студентов, которые по итогам исследовательской стажировки владеют пониманием требований бизнеса к себе в качестве работников, распознают поощряемые бизнесом способы профессионального и карьерного развития. Тем более, что в оригинальной формуле КВР-исследования спроектированы три среза данных: от бизнеса, от преподавателей и от самих студентов с 1-го по 4-й курс.

Команды колледжей в режиме реального времени наблюдают на цифровой платформе исследования всю палитру мнений и запросов сторон, свободны в выработке быстрых договоренностей для синхронизации и партнерства.

Функциональная особенность описываемого подхода, своего рода «запрограммированность» его на успех, заключаются в том числе в технологичности:

- все базовые гипотезы, и даже опросники для интервью вырабатываются вместе со студентами, преподавателями и представителями бизнеса, отвечают их ожиданиям и перспективам;

- в течение всех семи недель в ходе исследования-стажировки команды колледжей-участников организуют регулярные фокус-группы для качественного и перекрестного анализа получаемых данных и трехстороннего обсуждения выявляемых разрывов и проблем;

- на финальном этапе исследования студенты вместе с представителями компаний вырабатывают и представляют предложения по улучшению образовательного процесса; преподаватели с представителями компаний вырабатывают дорожные карты кадрового партнерства на текущий календарный год.

Все предложения и решения адресованы руководителям образовательных организаций и могут быть поддержаны ими.

Представляется важным показать фактические результаты исследовательского подхода, обеспечивающего оперативную синхронизацию образовательной деятельности ПОО СПО с запросами бизнеса на выборке данных 2021 г.

В качестве гипотез межрегионального исследования 2021 г. были выбраны следующие:

1. У компаний и ПОО СПО имеются ограниченные возможности для эффективного сотрудничества в целях подготовки кадров.

2. Компании и ПОО СПО в кадровой подготовке обладают возможностями для эффективного снятия барьеров и препятствий на пути к сотрудничеству.

3. Молодые профессионалы – студенты ПОО СПО могут эффективно выступать в качестве организаторов полноценного сотрудничества ПОО СПО с большим числом компаний и работодателей, осуществлять масштабную исследовательскую деятельность для изучения запросов бизнеса, сверстников к подготовке кадров.

397 студентов и наставников из команды – 2021 смогли на основе открытых коммуникационных данных пригласить и вовлечь в нетворкинг 2051 компанию в 12 регионах исследования. 93 % компаний представляют малое предпринимательство и средний бизнес.

Ключевые данные исследования 2021 г. для оптимальной синхронизации СПО с запросами бизнеса предстали следующим образом.

Во-первых, по сравнению с 2020 г. большее число компаний рассматривают кадровую подготовку в числе приоритетных бизнес-процессов (табл. 1).

Таблица 1

Оценка значения подготовки кадров в компании

Приоритетные ответы представителей компаний	В 2020 г., %	В 2021 г., %
Вопрос в приоритете, компания «выращивает свои кадры»	29,7	50,9
Это часть бизнес-процессов. Сотрудничаем со всеми эффективными партнерами в образовании и в подборе персонала	43,7	41,59
Подбираем, «покупаем» «готовые» кадры, не вкладываемся в подготовку	26,6	21,5

Во-вторых, оценка рынка поставщиков кадров распределяется следующим образом. Колледжи, ведущие подготовку по профильным специальностям, выступают в качестве основных поставщиков кадров для 59,7 % компаний, открытый рынок труда – для 53,1 %, университеты – для 30,1 % компаний. Стоит заметить, что в разрезе регионов роли поставщиков кардинально меняются. В регионах с высокой эко-

номической, миграционной активностью (Москва, Нижний Новгород, Калининград и др.) лидирует открытый рынок труда.

В-третьих, компании транслируют образовательным организациям высокую готовность к вовлечению студентов для их знакомства и присвоения специфики профессиональной деятельности. Ранжированные ответы (табл. 2) показывают, что компании в состоянии создать площадки для профессиональной активности тысяч студентов.

Таблица 2

Оценка готовности к раннему вовлечению студентов –
молодых профессионалов в производственные процессы компании

Ответы на вопрос «Сколько студентов Вам важно вовлечь в кадровую подготовку с учетом специфики вашей компании в год?»	Количество компаний, %
Не более 5 студентов старших курсов в качестве кадрового резерва	37,06
Не более 10 студентов 2–3-го курсов в качестве участников кадровых программ компании	21,16
Не более 1 группы студентов для популяризации профессии, hr-брендинга и брендинга профессии	7,02
Готовы к взаимодействию со всеми студентами по профессии / специальности, видеть и выбирать «наших»	20,33
У нас нет такой задачи и потребности	21,16

Далее отметим, что для компаний – участниц исследования язык процесса профессионального обучения не является чужеродным. В то же время значение традиционных компонентов для кадровой подготовки компании оценивают по своей логике (табл. 3), по которой в целях настройки партнерства стоит следовать образовательным организациям. Рейтинг первых значений выглядит следующим образом:

1) вовлечение мастеров и наставников в практическое обучение (47,3 % компаний данный компонент для кадрового партнерства считают приоритетным);

2) совместное формирование системы оценки (38,1 %);

3) совместная работа по карьерному развитию и трудоустройству (22,4 %).

Таблица 3

Оценка приоритетных компонентов (шагов) для кадрового партнерства

Компонент кадрового партнера	Количество компаний, %
Вместе формируем систему оценки компетенций, квалификаций выпускников	38,13
Вовлекаем мастеров, наставников компаний в практическое обучение	47,25
Вместе строим логику эффективного обучения студентов	23,99
Вместе отбираем значимое содержание профессионального обучения	19,75
Вместе ведем карьерное развитие студентов, находим варианты трудоустройства	22,38
Вместе ведем работу по профориентации и популяризации бренда компании, колледжа	16,72
Другое	7,7

Анализ ключевых запросов бизнеса к кадровой подготовке показал, что бизнес в своем запросе к профессиональному образованию настаивает на практическом обучении для развития профессиональных компетенций (hard skills), проектной работе по профессии и на большем доступе компаний к практической подготовке синхронно с преподавателем (табл. 4).

Таблица 4

Оценка ключевых запросов бизнеса к кадровой подготовке

Ключевой запрос	Количество компаний, %
Студентам: давать больше проектной деятельности по профессии	39,4
Студентам: давать больше практического обучения, в том числе на рабочих местах в компаниях для развития hard skills	65,14
Колледжам: давать больше участия бизнеса в подготовке студентов	18,63
Преподавателям: регулярно синхронизировать программы и методы подготовки с мастерами из бизнеса	20,53
Студентам вместе с колледжами: больше «прокачивать» soft skills	11,36
Другое	1,85

Бизнес сегодня абсолютно практичен в своем понимании предназначения образовательных программ и выбирает компоненты, которые обладают преимущественными возможностями для практического освоения молодыми профессионалами реалий профессий. Одинаково высоко оценивает все, что может повлиять на приобретение практического профессионализма в годы обучения (табл. 5).

Таблица 5

Оценка значимости компонентов основной образовательной программы

Компонент и формат реализации основной образовательной программы	Количество компаний, %
Эффективная логика практического обучения на основе технологического цикла в профессиональной деятельности	45,43
Много практик на рабочих местах	40,35
Эффективные форматы быстрого и качественного научения	38,38
Стажировки для освоения технологий	30,21
Эффективные форматы работы в команде	24,79
Включенность наставников от компаний в обучение	24,3
Эффективные форматы индивидуальной работы	19,72
Спецмодули для получения компетенций и квалификаций для работы в технологическом цикле	14,3
Спецмодули для получения допусков	6,13
Другое	2,18

Наконец, заметим, что бизнес корректен и сбалансирован в предоставлении необходимых и имеющихся возможностей для карьерного развития и трудоустройства выпускников колледжей, транслирует образовательным организациям широкую платформу для ранней интеграции студенчества в реальные производственные отношения (табл. 6).

Таблица 6

Оценка возможностей компаний для профессионального карьерного развития и трудоустройства студентов

Возможность	Запрос, %	Реализация, %
1	2	3
Стажировки	65,58	59,73
Обучение на рабочем месте	58,41	53,49

Окончание табл. 6

1	2	3
Оплачиваемые практики	36,86	28,28
Вакансии на временное и постоянное трудоустройство	28,82	27,99
Самостоятельность, персональная эффективность студента и его личная активность, настойчивость в развитии	22,82	12,82
Адекватная рыночная зарплата согласно квалификации и мастерству	20,58	18,97
Ученический договор для подготовки в качестве кандидата на рабочее место	18,14	13,9
Целевые стипендии	16,38	12,19
Поддержка отличников учебы	15,55	11,12
Практики проб, хакатоны по профессиям	13,7	8,43
Кейс-чемпионаты	6,58	3,95

В настоящей статье приведены частичные данные, полученные в ходе нетворкинга с бизнесом, и те данные, которые хорошо коррелируются с исследованиями других ученых, проводимых как в России, так и зарубежных странах. Так, положительная связь между трудоустройством выпускников фирм и сотрудничеством между промышленностью и профессиональными образовательными организациями была установлена в результате исследования датского ученого D. F. Guettero [13]. О призыве преподавателей и бизнес работать вместе, чтобы предоставить будущим выпускникам больше возможностей для трудоустройства, говорят и английские исследователи I. P. Herbert, A. T. Rothwell, J. L. Glover и S. A. Lambert [14]. Данный призыв становится особо актуальным, если обратиться к результатам исследования Т. Л. Клячко и Е. А. Семионовой, согласно которым большинство выпускников сегодня задумываются о поиске работы лишь по окончании обучения в профессиональной образовательной организации, что, как следствие, зачастую приводит к разочарованности в первой работе (особенно по полученной специальности) и ее смене [15].

Таким образом, результаты проведенного исследования в полном объеме демонстрируют широкие возможности и доступность компаний действующего российского бизнеса для взаимодействия и кадрового партнерства с колледжами, техникумами. И одновременно показывают результативность и масштабность исследовательского подхода, которым могут пользоваться команды колледжей, техникумов для регулярной и эффективной синхронизации своей деятельности с запросами и бизнеса, и молодежи.

Список источников

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года / М-во образования и науки Рос. Федер. М., 2013. 58 с. URL: https://minprofobr.sakha.gov.ru/uploads/ckfinder/userfiles/files/Стратегия_подготовки_рабочих_кадров.pdf?ysclid=l2rnx4sx3h.

2. Коновалов А. А. Подготовка к чемпионату WorldSkills Russia по компетенциям креативной экономики // Непрерывное образование: теория и практика реализации: сб. материалов 4-й Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2021. С. 186–188.

3. Петров Е. Е. Подготовка результативного участника финала национального чемпионата по методике Worldskills // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 3. С. 49–56.

4. Токенова Г. С. Демонстрационный экзамен как инновационная форма контроля успеваемости студентов // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 1 (4). С. 16–23. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-1-16-23>.

5. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста / Агентство стратегических инициатив: сайт. URL: https://asi.ru/leaders/initiatives/education_leaders/staffing_standard.

6. Федеральный проект «Профессионалитет» // Минпросвещения России: официальный интернет-ресурс. URL: <https://edu.gov.ru/press/5042/federalnyy-proekt-professionalitet/>.

7. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» / В. В. Дубицкий [и др.] // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 1. С. 67–100. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-1-67-100>.

8. Блинов В. И., Куртеева Л. Н. Профессионалитет – новая сущность и старые смыслы // *Техник транспорта: образование и практика*. 2021. Т. 2, № 3. С. 248–255. <https://doi.org/10.46684/2687–1033.2021.3.248–255>.
9. КВР: Карьера в России: платформа / Фонд «Интеллектуальный альянс». URL: <http://kvrus.ru>.
10. Мастерская кадрового партнерства 2021: Технологическая конференция // КВР: Карьера в России: платформа. URL: <https://www.kvrus.ru/mkp2021>.
11. Ракитина Н. А. Взаимодействие профессионального образования с рынком труда на основе социального партнерства // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2020. № 3 (3). С. 97–106.
12. Чаба З. Ф. Роль дуального образования в системе среднего профессионального образования Венгрии // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2021. № 3 (46). С. 107–111. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.009>.
13. Guerrero D. F. Industry–university collaboration in rural and metropolitan regions: What is the role of graduate employment and external non-university knowledge? // *Journal of Rural Studies*. 2020. Vol. 78. P. 516–530. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.03.007>.
14. Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work / I. P. Herbert [et al.] // *The International Journal of Management Education*. 2020. Vol. 18, iss. 2. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>.
15. Клячко Т. Л., Семионова Е. А. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования // *Экономическая политика*. 2018. № 2. С. 100–125. <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2018-2-06>.

Статья поступила в редакцию 05.04.2022; одобрена после рецензирования 22.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 05.04.2022; approved after reviewing 22.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.

Научная статья

УДК 377.011.32-052:[159.9.07:004]

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-2-81-94

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Михаил Васильевич Ляховец

кандидат технических наук, доцент, директор

*Кузбасский колледж архитектуры,
строительства и цифровых технологий,
Новокузнецк, Россия*

*lyakhovets_mv@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-7752-3630>*



Екатерина Николаевна Мамаева

заместитель директора по воспитательной работе

*Кузбасский колледж архитектуры,
строительства и цифровых технологий,
Новокузнецк, Россия*

*matmaeva_en@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-6808-2837>*



Ирина Николаевна Гаан

педагог-психолог

*Кузбасский колледж архитектуры,
строительства и цифровых технологий,
Новокузнецк, Россия*

*i.gaan@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-3967-3371>*



Юлия Константиновна Киселева

преподаватель

*Кузбасский колледж архитектуры,
строительства и цифровых технологий,
Новокузнецк, Россия*

*yu.kiseleva@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-0350-3549>*



Аннотация. Представлены результаты апробации одного из решений вопросов цифровизации деятельности воспитательной службы организации среднего профессионального образования с использованием новых инструментов оценивания социально-психологического диагностирования. Показан потенциальный инструмент эффективно-го формирования профилактических и коррекционных мероприятий при определении основных направлений воспитательной работы с обучающимися, позволяющий снизить порог адаптации студентов к условиям обучения в организациях среднего профессионального образования. Предложен инструмент для формирования цифрового следа социально-психологического состояния обучающихся этих организаций.

Ключевые слова: автоматизированная система, психодиагностическое тестирование, среднее специальное образование, воспитательная работа, цифровой след

Для цитирования: Опыт внедрения системы социально-психологического тестирования студентов колледжа / М. В. Ляховец [и др.] // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 81–94. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-81-94>.

Original article

EXPERIENCE IN IMPLEMENTING A SYSTEM OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL TESTING OF STUDENTS IN SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

Mikhail V. Lyakhovets

Candidate of Sciences in Technology, Associate Professor, Director

*Kuzbass College of Architecture,
Construction and Digital Technologies,
Novokuznetsk, Russia*

*lyakhovets_mv@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-7752-3630>*

Ekaterina N. Mamaeva

Deputy Director for Educational Work

*Kuzbass College of Architecture,
Construction and Digital Technologies,
Novokuznetsk, Russia*

*mamaeva_en@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-6808-2837>*

Irina N. Gaan

Educational Psychologist

*Kuzbass College of Architecture,
Construction and Digital Technologies,
Novokuznetsk, Russia*

*i.gaan@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-3967-3371>*

Yulia K. Kiseleva

Teacher

*Kuzbass College of Architecture,
Construction and Digital Technologies,
Novokuznetsk, Russia
yu.kiseleva@kasict.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-0350-3549>*

Abstract. The article presents the results of approbation of one of the solutions for digitalization of educational service activities in organizations of secondary vocational education using new evaluation tools of socio-psychological diagnosis. The article describes a potential tool for the effective formation of preventive and corrective measures in determining the main directions of educational work with students and for the promotion of students' adaptation to the conditions of education in the secondary vocational education institutions. The tool for creating a digital trace of the socio-psychological state of students in secondary vocational education institutions is proposed.

Keywords: automated system, psychodiagnostic testing, secondary vocational education, educational work, digital footprint

For citation: Experience in implementing a system of socio-psychological testing of students in secondary vocational education / M. V. Lyakhovets [et al.] // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 81–94. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-81-94>.

Формирование личности – многоступенчатый процесс, зависящий от множества факторов. В период начального профессионального обучения молодые люди осваивают новые способы познавательной деятельности, у них происходит перестройка всей системы ценностных ориентаций.

Приоритетной задачей воспитательной службы является создание благоприятных условий для формирования и развития психолого-педагогических компетенций обучающихся. Также в задачи воспитательной службы входят формирование ценностей здоровья и безопасного образа жизни, формирование коммуникативных навыков у обучающихся, снижение рисков их дезадаптации, негативной социализации, развитие их творческой индивидуальности, интересов и склонностей [1].

Здесь на помощь воспитательной службе приходит психологическая диагностика, которая направлена на измерение той или иной психологической функции, на выявление характерологических, индивидуально-личностных характеристик, а также на изучение склонностей и интересов обучающихся.

Известны и хорошо апробированы методы социально-психологической диагностики в образовательных организациях для выявления профессиональной ориентации обучающихся [2], адаптации молодых людей к обучению в организациях высшего образования [3], адаптации молодых специалистов к специфике производственных предприятий [4]. Также используются в образовательных организациях и методы психолого-педагогической диагностики личностных достижений студентов [5]. Однако с повышением приоритета формирования личности, духовного развития и нравственных ценностей все более остро встает вопрос разработки и внедрения новых методик, помогающих выстраивать работу воспитательной службы профессиональной образовательной организации с учетом потребностей и дефицитов студентов. Специалистами воспитательной службы ГАПОУ «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий» разработана методика комплексной диагностики, которая позволяет наиболее точно не только выявлять психологические особенности студента (индивидуума), но и показывать социально-психологическую характеристику студенческой группы.

Здесь необходимо отметить следующее: чем эффективнее будет произведена начальная диагностика при поступлении в колледж, тем более грамотно может быть построена работа по формированию личности студента как будущего специалиста и гражданина. При современном положении дел, когда количество специалистов воспитательной службы ограничено и требуется произвести тестирование и анализ большого количества абитуриентов и студентов, выходом является использование инструментария информационных технологий. На основе методики комплексной диагностики для автоматизации процессов тестирования и анализа результатов разработана автоматизированная информационная система «Система психодиагностического тестирования обучающихся среднего профессионального образования» [6]. Данная система является частью цифровой образовательной платформы среднего профессионального образования (ЦОП СПО), которая интегрирует функции мониторинга, учета и управления в образовательном процессе [7, 8, 9].

Целью работы, представленной в данной статье, является отражение основных результатов апробации автоматизированной инфор-

мационной системы «Система психодиагностического тестирования обучающихся среднего профессионального образования» (система социально-психологического тестирования). В ходе внедрения и апробации системы решаются следующие задачи цифровизации деятельности организаций СПО:

- автоматизация процесса тестирования абитуриентов на этапе поступления в колледж;
- автоматизация процесса периодического тестирования студентов колледжа в процессе обучения;
- формирование цифрового следа социально-психологического состояния обучающихся и студенческих групп на протяжении всего периода обучения в колледже;
- рассылка уведомлений психологам о выявлении тестируемых в «пограничном» состоянии;
- формирование управленческих решений со стороны психологов и педагогов образовательной организации на основе результатов тестирования.

В процессе развития личности растущего человека как будущего специалиста и гражданина общества особую роль играет начальный этап его профессионального обучения.

Старший подростковый и младший юношеский возраст, когда начинается профессиональное обучение в профессионально-образовательных организациях, является сензитивным (чрезвычайно чувствительным) к развитию мировоззренческих основ, профессиональных взглядов, качеств, установок. В это время наиболее легко и успешно формируются профессиональная мотивация и профессиональный интеллект.

Комплексная диагностика предназначена для оценки личностных особенностей студентов, их индивидуально-психологических качеств, интересов, предпочтений, склонностей, мировоззренческих ценностей и установок с целью дальнейшей прогностической работы по развитию и воспитанию личности. При составлении тестового опросника данной диагностики предпочтение отдавалось психологическим тестам с небольшим количеством вопросов, валидным, показавшим надежные результаты. В опросник также были включены и дополнительные тесты, составленные на основе воспитательной про-

граммы колледжа. Опросник комплексной социально-психологической диагностики включает в себя следующие блоки:

1. Блок определения и оценки интересов, склонностей и предпочтений личности. Данный блок призван выявлять уровень развития респондента по 4 основным кластерам: спорт, художественное творчество, общественная деятельность, научно-исследовательская деятельность (опросник разработан психологами колледжа).

2. Блок оценки направленности личности. Используется для определения личностных результатов реализации программы воспитания обучающихся. В соответствии с программой воспитания определены общие для всех специальностей колледжа 12 личностных результатов, формулировки которых разработаны с учетом требований Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [10] в части формирования у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, в части формирования взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде, бережного отношения к здоровью, а также эстетических чувств и уважения к ценностям семьи. Опросник по данному блоку был разработан психологами колледжа; при обработке и анализе результатов тестирования определяются обобщенные направления: волонтерство, здоровьесохраняющие технологии, патриотизм, семейные ценности, толерантность, цифровые технологии.

3. Блок выявления уровня коммуникативных и организаторских способностей личности, основывающийся на методике выявления уровня развития коммуникативных и организаторских способностей личности (авторы В. В. Синявский, Б. А. Федорошин).

4. Блок выявления «группы риска», основанный на следующих методиках:

а) методика Г. Айзенка «Самооценка психических состояний»;

б) экспресс-методика выявления характерологических особенностей личности в зависимости от типа акцентуации (модификация классической методики К. Леонгарда, Г. Шмишека авторов Е. Жарикова и Е. Крушельницкого).

5. Блок определения индивидуально-психологических особенностей личности, опирающийся на следующие методики:

а) экспресс-методика для определения темпераментной формулы личности;

б) опросник Г. Айзенка по определению темпераментных особенностей личности.

6. Блок выявления профессиональных предпочтений, основанный на дифференциально-диагностическом опроснике Е. А. Климова.

Большинство использованных методик и опросников хорошо себя зарекомендовали и прошли успешную апробацию при тестировании обучающихся. Так, в работе А. В. Шолудяковой показан опыт использования методики выявления уровня развития коммуникативных и организаторских способностей личности студентов высших учебных заведений [11]; в работе Н. А. Каргиной акцентировано внимание на применении методики самооценки психических состояний при адаптации студентов вузов [12]. В работе А. А. Сажинной и Е. С. Мельниковой приводится обоснование исследования вопросов развития лидерских качеств у обучающихся с использованием тестов Е. Жарикова, Е. Крушельницкого [13]. А дифференциально-диагностический опросник Е. А. Климова широко используется для определения профессиональной направленности обучающихся, что наглядно показано в работе Е. М. Извековой [14].

Методика комплексной диагностики предполагает выявление «входного» уровня оценки качеств и компетенций с целью отслеживания изменений, коррекции и развития исследуемых качеств и компетенций в процессе обучения. Данный «входной» уровень, по сути, является индивидуальным цифровым следом студента, демонстрирующим потенциал его личностного и профессионального развития, и который может быть использован для прогнозирования психологических характеристик [14].

Более того, предполагается, что данный комплекс реализуемых методик и дальнейшее психолого-педагогическое сопровождение студента, получившего в результате обследования индивидуальный цифровой след, осуществляется с учетом его индивидуально-психологических особенностей и, как следствие, положительно отражается на

его психоэмоциональном состоянии, здоровью, интеллектуальном и творческом потенциале и учебной мотивации.

По предлагаемой методике комплексной диагностики в осеннем учебном семестре были проведены тестирования обучающихся колледжа. Приоритет отдавался первокурсникам.

С целью ускорения обработки и анализа результатов тестирования студентов и была разработана и внедрена автоматизированная информационная система «Система психодиагностического тестирования обучающихся среднего профессионального образования».

Система состоит из базы данных (реализована в системе управления базами данных Microsoft SQL Server) и веб-приложения (реализовано на языке программирования C#, фреймворк ASP.NET WebForms).

В базе данных организовано хранение как самих тестов и информации о тестируемых, так и ответов и результатов анализа ответов тестируемых в разрезе проведенных тестирований, что позволяет в дальнейшем накапливать результаты и формировать цифровой след обучающегося.

Веб-приложение функционирует в двух режимах: «Тест» и «Администратор». По умолчанию приложение открывается в режиме «Тест», для перехода в режим «Администратор» необходимо авторизоваться с соответствующими правами.

Для прохождения тестирования респонденту нужно указать свое имя, выбрать группу тестирования и сам тест. Если системой обнаружено, что респондент не закончил ранее прохождение выбранного теста, то тест продолжится с первого неотвеченного вопроса. После прохождения теста респонденту будут представлены его результаты, и он сможет с ними ознакомиться, а также сохранить их в формат csv.

Система социально-психологического тестирования реализована с использованием технологий, позволяющих проводить тестирование и анализировать результаты с любых устройств, имеющих выход в сеть Интернет. Результаты тестирования обрабатываются автоматически и без задержек времени, что при большом количестве обучающихся в учебном заведении значительно упрощает процедуру тестирования.

В режиме «Администратор» пользователю доступны следующие действия:

1) ведение нормативно-справочной информации системы:

- группы тестирования (группа тестирования в системе понимается в широком смысле – это может быть как учебная группа, так и группа, сформированная психологом по каким-то внутренним критериям);

- адреса электронной почты для рассылки;

2) просмотр отчетов, включающий в себя:

- список респондентов, не закончивших тестирование на указанную дату;

- список протестированных пользователей, находящихся в «пограничном» состоянии (т. е. пользователей, имеющих в результате тестирования высокие баллы в категориях «тревожность», «фрустрация», «агрессивность», «невротизм»);

- последнее на текущую дату тестирование указанного пользователя;

- все результаты тестирований указанного пользователя (просмотр цифрового следа социально-психологического состояния обучающегося);

- комплексный результат тестирования по указанной группе.

Одной из важнейших задач оценивания результатов тестирования являлось формирование социально-психологической характеристики учебной группы для классного руководителя. Результаты, полученные в ходе диагностики, помогают классным руководителям в формировании актива группы, в вовлечении студентов в различные виды деятельности с учетом их интересов и склонностей, а также в решении многих других вопросов. Для этого был разработан соответствующий отчет, в котором не только отображается обобщенная по учебной группе информация, но и делаются определенные выводы по направлениям воспитательной работы в группе и по индивидуумам в отдельности по таким направлениям, как направленность интересов (исследовательская и научная деятельность, общественная деятельность, спортивная деятельность, реализация творческого потенциала), коммуникативные и организационные умения, социально-психологические характеристики (агрессивность, тревожность и др.) и другие направления программ воспитания (волонтерство, здоровьесохраняющие технологии, патриотизм, семейные ценности, толерантность, цифровые технологии).

Психологическую диагностику прошли более 450 чел. Средний балл оценки достижений личностных результатов согласно программе воспитания по обобщенным направлениям (волонтерство, здоровьесохраняющие технологии, патриотизм, семейные ценности, толерантность, цифровые технологии) представлен на рис. 1.

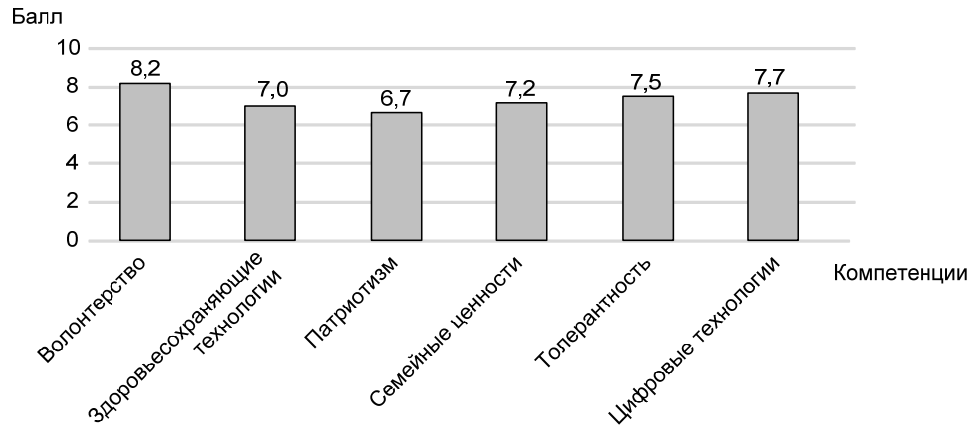


Рис. 1. Средний балл по компетенциям

Используя диагностические данные о направленности интересов студентов первого курса, можно привлекать их к различного рода деятельности с первых дней обучения в колледже (рис. 2).

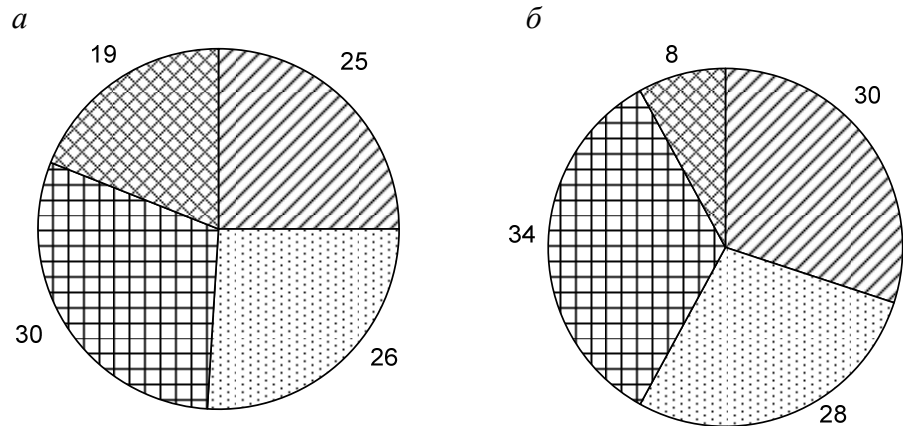


Рис. 2. Распределение интересов обучающихся, %:

а – распределение на начало учебного года; б – распределение на конец учебного года;

▨ – спортивная деятельность; ▤ – творческий потенциал;

▧ – общественная деятельность; ▩ – исследовательская и научная деятельность

Важнейшим результатом тестирования является выявление обучающихся, у которых психологические состояния не соответствуют норме. Так, на рис. 3 отражено количество выявленных случаев. При выявлении таких респондентов система автоматически направляет уведомление психологу учебного заведения для формирования индивидуальной траектории воспитательной и иной работы.

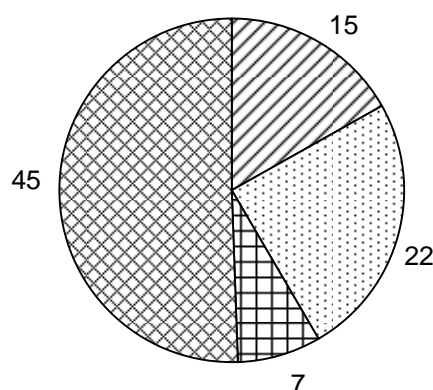


Рис. 3. Количество выявленных эмоциональных состояний:

▨ – тревожность; ⋯ – фрустрация; ▩ – агрессия; ▤ – невротизм

Также необходимо отметить, что только две трети студентов начали свое обучение (поступили на первый курс) по профессиям, к которым они предрасположены в соответствии с результатами выявления профессиональных предпочтений (см. описание блока 6 опросника комплексной социально-психологической диагностики).

В целях более быстрой адаптации и социализации студентов для данной категории обучающихся был разработан коррекционный план работы, предусматривающий индивидуальные и групповые консультации. Задача состояла в том, чтобы студент научился осознавать свои эмоции, а также регулировать эмоциональные состояния и управлять ими.

Отметим, что по результатам тестирования выявляются обучающиеся со сниженной степенью адаптации, определяются основные направления воспитательной работы, требующей большего внимания. Основываясь на полученной информации, педагог-психолог, а также воспитательная служба учебного заведения могут планировать проведение профилактических, коррекционных групповых или

индивидуальных мероприятий непосредственно для категорий обучающихся, которым это необходимо.

По итогам проведенной практической апробации системы выявлено, что длительность прохождения теста значительна, а необходимые результаты для составления плана индивидуальной воспитательной работы или с учебной группой можно получить из меньшего количества тестового материала. В связи с этим методику решено разделить на три следующих блока:

- социально-психологическое тестирование (блоки 1, 2, 3, 4а исходной методики);
- выявление индивидуальных особенностей личности (блоки 4б, 5);
- профессиональные предпочтения (блок 6).

На данный момент блок «Социально-психологическое тестирование» является основным. Данные полученной диагностики видит респондент и психолог учебного заведения (администратор системы). Классный руководитель получает обобщенную социально-психологическую характеристику учебной группы.

В ходе апробации методики по результатам тестирования учебных групп воспитательной службой были сформированы рекомендации для классных руководителей. Обратная связь от классных руководителей в ходе полугодовых наблюдений за обучающимися показала достаточную степень релевантности используемой комплексной методики.

В заключение отметим, что настоящее комплексное социально-психологическое тестирование следует проводить с обучающимися с определенной периодичностью (один раз в учебный семестр), начиная с первого курса. Тем самым будет формироваться цифровой след социально-психологического состояния обучающегося, а также будет отслеживаться динамика и при необходимости будут вноситься коррективы в программу воспитательной работы с обучающимся индивидуально и (или) в целом с учебной группой.

Список источников

1. Казакова Н. Е. Задачи воспитательной деятельности в современной образовательной системе // Территория науки. 2017. № 2. С. 25–31. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zadachi-vospitatelnoy-deyatelnosti-v-sovremennoy-obrazovatelnoy-sisteme>.

2. Тихонова Е. В. Социально-психологическая диагностика студентов как основа профессиональной ориентации // Знание. Понимание. Умение. 2008. № 2. С. 49–54. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-diagnostika-studentov-kak-osnova-professionalnoy-orientatsii>.

3. Щелина Т. Т., Беганцова И. С. Психолого-педагогическая диагностика развития личности и группы в воспитании современных студентов // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 10, ч. 4 (52). С. 133–137. <https://doi.org/10.18454/IRJ.2016.52.190>.

4. Туливетров С. Н. Особенности производственной и социально-психологической адаптации молодых специалистов к специфике организации (на примере предприятий оборонно-промышленного комплекса) // Северо-Кавказский психологический вестник. 2009. № 3. С. 49–54. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-proizvodstvennoy-i-sotsialno-psihologicheskoy-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-k-spetsifike-organizatsii-na-primere>.

5. Забродина Л. А. Диагностика личностных достижений студентов как инструмент работы руководителя группы // Информιο. URL: <https://www.informio.ru/publications/id1643/Diagnostika-lichnostnyh-dostizhenii-studentov-kak-instrument-raboty-rukovoditelja-gruppy>.

6. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ 2022613740 Российская Федерация. Система психодиагностического тестирования обучающихся среднего профессионального образования: № 2022612128; заявл. 18.02.2022 г.; опубли. 15.03.2022 г. / М. В. Ляховец [и др.]; заявитель Кузбас. колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий. 1 с.

7. Digital educational platform as a personnel management tool / A. V. Feoktistov [et al.] // Journal of Physics: Conference Series. 2020. Vol. 1691, iss. 1. P. 012067. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1691/1/012067>.

8. Трофименко О. Н., Ляховец М. В., Огнев С. П. Опыт внедрения системы мониторинга эффективности деятельности преподавателей среднего профессионального образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. Вып. 5 (8). С. 61–74. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-5-61-74>.

9. Digital platform as a professional education management tool / A. V. Feoktistov [et al.] // Journal of Physics: Conference Series. 2020. Vol. 1691, iss. 1. P. 012058. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1691/1/012058>.

10. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358792/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009.

11. Шолудякова А. В. Диагностика коммуникативной компетентности студентов вузов // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. Сер.: Гуманитарные и педагогические науки. 2011. № 1 (69), ч. 2. С. 184–189. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-kommunikativnoy-kompetentnosti-studentov-vuzov>.

12. Каргина Н. А. Влияние психического состояния на адаптацию студентов медицинского ВУЗа // Бюллетень медицинских интернет-конференций. 2020. Т. 10, № 1. С. 32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-psihicheskogo-sostoyaniya-na-adaptatsiyu-studentov-meditsinskogo-vuza>.

13. Сажина А. А., Мельникова Е. С. Исследовательская работа по диагностике лидерских способностей у участников программы детского лагеря посредством прохождения теста Е. Жарикова, Е. Крушельницкого // Глобус: психология и педагогика. 2021. Т. 7, № 1 (41). С. 22–25. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovatel'skaya-rabota-po-diagnostike-liderskih-sposobnostey-u-uchastnikov-programmy-detskogo-lagerya-posredstvom-prohozhdeniya>.

14. Извекова Е. М. Применение современных цифровых технологий для формирования профессионального самоопределения старшеклассников // Вестник Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова. 2020. № 1 (31). С. 135–139. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-sovremennyh-tsifrovyyh-tehnologiy-dlya-formirovaniya-professionalnogo-samoopredeleniya-starsheklassnikov>.

15. Латынов В. В., Овсянникова В. В. Прогнозирование психологических характеристик человека на основании его цифровых следов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 17, № 1. С. 166–180. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-1-156-165>.

Статья поступила в редакцию 22.03.2022; одобрена после рецензирования 28.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 22.03.2022; approved after reviewing 28.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.

Научная статья

УДК 377. 011.3

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-2-95-107

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Александр Николаевич Чуксин

*кандидат педагогических наук,
заместитель руководителя*

*Центр опережающей профессиональной подготовки,
Колледж техники и технологии
наземного транспорта им. М. С. Солнцева,
Тамбов, Россия*

*chuksin_an@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-7963-5567>*



Аннотация. Названа миссия и дано определение воспитательной работы в современных колледжах. Проведен анализ соответствия воспитательной работы требованиям профессионального стандарта. Рассматриваются особенности организации воспитательной деятельности учреждений профессионального образования Тамбовской области: ориентированность на формирование социальной и профессиональной мобильности выпускника; перевод процесса воспитания в плоскость самовоспитания; компенсация недостаточной роли семьи в воспитании подрастающего поколения; профессионализм педагога.

Ключевые слова: воспитание, среднее профессиональное образование, воспитательная работа, организация воспитательной работы

Для цитирования: Чуксин А. Н. Специфические особенности воспитательной деятельности организаций профессионального образования Тамбовской области // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 95–107. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-95-107>.

Original article

SPECIFIC FEATURES OF EDUCATIONAL ACTIVITIES IN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS OF THE TAMBOV REGION

Alexander N. Chuksin

Candidate of Sciences in Pedagogy, Deputy Head

Advanced Training Center,

M. S. Solntsev College of Engineering and Technology

of Ground Transport,

Tambov, Russia

chuksin_an@mail.ru,

<https://orcid.org/0000-0001-7963-5567>

Abstract. The article presents the definition and the aim of educational work in modern secondary vocational education institutions. The analysis is carried out to determine whether the educational work meets the professional standard requirements. The article considers the characteristics of educational activity in the vocational education institutions of the Tambov region: emphasis on the formation of social and professional mobility of graduates; shift from education to self-education; compensation for the insufficient role of the family in the upbringing of the younger generation; teacher professionalism.

Keywords: education, secondary vocational education, educational work, organization of educational activities

For citation: Chuksin A. N. Specific features of educational activities in vocational education institutions of the Tambov region // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 95–107. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-95-107>.

В современных условиях развития нашего общества и государства острой проблемой остается уровень духовно-нравственной культуры подрастающего поколения. Неблагоприятная демографическая ситуация, рост преступности, нивелирование семьи как ценности, утрата патриотического сознания, снижение уровня здоровья и качества жизни требуют серьезного пересмотра векторов развития образования, определения не только его материальных, но и духовных ресурсов, которые вызывают серьезные опасения.

Миссия системы среднего профессионального образования (СПО) – формирование творческой личности конкурентоспособного специалиста, достойного гражданина России. Огромную роль в формировании будущего специалиста играет как учебная, так и воспитательная

работа, важность которой отмечается сегодня многими исследователями (К. Boonprakarn, К. Laeheem [1]; А. Doñate-Martínez, J. Garcés, F. Ródenas [2] и др.). На необходимость комплексной программы по модернизации воспитательной работы в образовательных организациях указывают Т. В. Носакова и Т. С. Парпура, основываясь на результатах своего исследования состояния воспитательной деятельности на базе 24 организаций [3].

Воспитание, как справедливо отмечает Н. Р. Глушнева, – это творчески целенаправленный процесс взаимодействия педагогов и студентов по созданию оптимальных условий организации усвоения ценностей общества и, как следствие, развития индивидуальности, самоактуализации личности [4].

В свою очередь, Э. Р. Баграмян, И. А. Киселева, А. Л. Сахарчук и Е. С. Сахарчук называют условия воспитательной (прежде всего, внеучебной) деятельности студентов: «целеполагание внеучебной деятельности, имеющее преимущественно социальный фокус, соответствие содержания воспитательной деятельности задачам преодоления индивидуализма и разобщенности, учет дифференцированного состава субъектов воспитательной деятельности» [5, с. 12].

В стандарте профессионального образования приведены единые требования, которые позволяют смоделировать содержательную сторону учебно-воспитательного процесса и сформулировать достаточно точно основные показатели качества обучения. Это является основой для более четкого определения контуров модели специалиста, позволяющих отобрать объем и структуру знаний и умений, формируемых качеств по конкретной профессии. В свою очередь это определяет содержание всего учебно-воспитательного процесса профессионального образования. Педагог профессионального обучения должен понимать прямую взаимосвязь организации учебно-воспитательного процесса и его согласования с возможностями обучаемых. Подготовка студентов по избранной специальности проводится на основе личностно ориентированного обучения. Практика демонстрирует единые требования к обязательному минимуму получаемых компетенций, и они всегда выполняются там, где для обучающихся создана атмосфера последовательного и целенаправленного их включения в решение учебно-

воспитательных и производственных задач разной сложности. Пособность и постепенность позволяют использовать обучение как способ развития и воспитания личности [6].

Правы В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, Н. Ф. Родичев и И. С. Сергеев, устанавливая ориентир воспитательной работы в СПО на удовлетворение интереса работодателей в подготовке молодых кадров. Исследователи говорят о необходимости интеграции корпоративной культуры предприятий и организаций, где студенты СПО проходят практику, с внутренней культурой образовательной организации, «создавая единое непротиворечивое воспитательное пространство» [7, с. 11].

Воспитательная работа в профессиональных учебных заведениях имеет свои особенности. Здесь идет воспитательный процесс на заключительном этапе формирования личности. Это самый сложный этап, когда перед педагогическим коллективом стоит задача выпустить из учебного заведения квалифицированного специалиста, современного рабочего с наименьшим наследием вредных привычек. Оптимальной считается такая организация учебно-воспитательного процесса, которая обеспечивает в максимально возможной мере решение всего комплекса задач обучения, воспитания и развития при минимально необходимых расходах времени, усилий педагогов и обучающихся. Среди направлений воспитательной работы Ф. Н. Алипханова особо выделяет следующие [8]:

- активация самоуправления (актив групп, клубов и спортивных секций);
- организация внеучебной деятельности и свободного времени студентов;
- профилактика вредных привычек и пропаганда здорового образа жизни;
- профилактика опозданий и пропусков занятий без уважительной причины;
- совершенствование документации по ведению дополнительных образовательных услуг.

Одним из наиболее эффективных, на наш взгляд, направлений воспитательной работы в колледже является студенческое самоуправление, которое в настоящее время, скорее, можно назвать соуправле-

нием. Студенческое самоуправление – это явление, безусловно, сложное, требующее длительной работы педагогического и ученического сообщества. На основе анализа практики работы органов студенческого самоуправления, резолюций студенческих форумов и рекомендаций государственных органов в системе СПО Тамбовской области выработалась своя структура студенческого самоуправления (рис. 1).

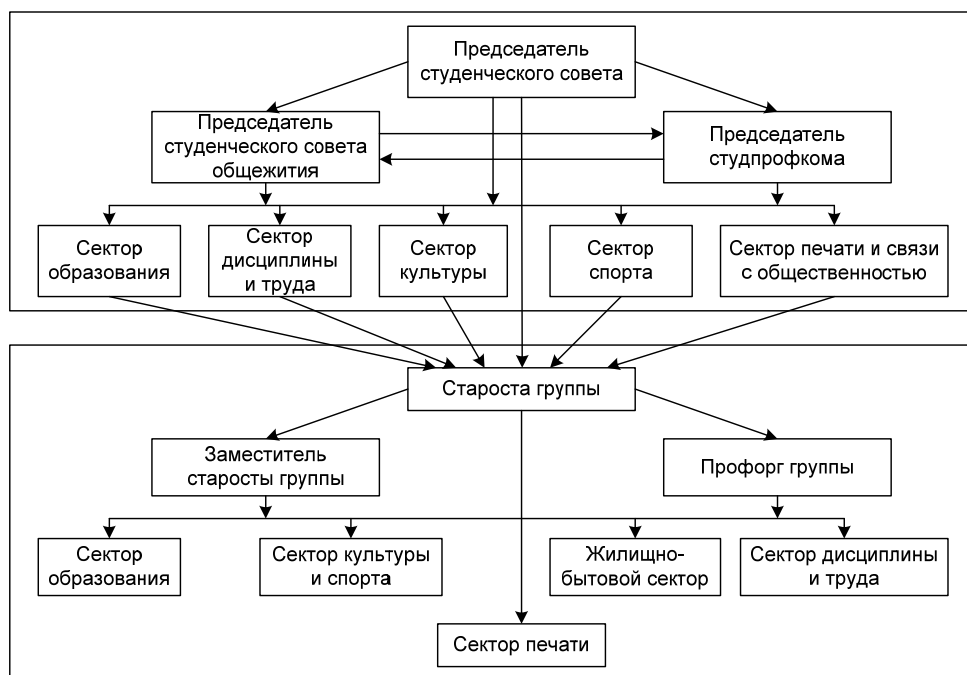


Рис. 1. Структура студенческого самоуправления

Как показывает практика, в ситуации самоуправления студентов педагоги не должны вмешиваться в межличностные, внутри- и межгрупповые отношения. Однако в профессиональную обязанность педагога как воспитателя входит диагностика состояния этих отношений. Педагоги, кураторы должны оказывать помощь и поддержку тем детям, которые нуждаются в укреплении собственной позиции. Смысл студенческого самоуправления заключается не в управлении одних студентов другими, а в обучении их управлять собой, своей жизнью в коллективе. Участие в самоуправлении способ-

ствует формированию у обучающихся умения самостоятельно действовать, принимать решения.

Основными задачами самоуправления обучающихся являются:

- приобретение студентами навыков организаторской, управленческой, юридической и других видов деятельности;
- защита прав;
- совместное решение педагогами и обучающимися наиболее значимых вопросов учебно-воспитательного процесса.

Самоуправление, безусловно, необходимо. Ведь оно способствует воспитанию инициативных, сильных, целеустремленных личностей, хозяев своей собственной жизни. Чтобы уверенно прогнозировать искомый результат, принимать безошибочные научно обоснованные решения, педагог должен профессионально владеть методами воспитания. Под методами воспитания следует понимать способы профессионального взаимодействия педагога и обучающихся.

Главной целью и результатом воспитательного воздействия на личность является самовоспитание, под которым А. У. Романченко и О. А. Шестакова предлагают понимать «сознательное и целенаправленное освоение человеком многообразного социального опыта, самосовершенствование подрастающего поколения в различных направлениях в соответствии с интересами личности и общества, необходимое условие и средство обновления воспитательной работы в профессиональных учебных заведениях» [9, с. 73].

Как отмечают исследователи, в процессе самовоспитания студенты колледжей должны осуществлять следующие действия: «анализировать свой внутренний мир, посредством самонаблюдения, сравнивая себя с другими, идеалом, давать оценку; выделять свои “плюсы” и “минусы”, от которых предстоит избавиться; ставить цели и разрабатывать программу деятельности по самосовершенствованию одних и устранению других качеств; участвовать в деятельности – трудовой, учебной, профессиональной, познавательной и др. – по достижению поставленных задач с помощью волевых усилий; осуществлять саморегуляцию этой деятельности: самоанализ, самоконтроль, самооценку ее хода и результатов, при необходимости корректировать, т. е. уточнять цели» [9, с. 73].

Воспитание является неотъемлемой частью целостного образовательного процесса и в образовательных организациях среднего профессионального образования Тамбовской области. Оно строится на основе гуманистической направленности воспитательной работы, развития социальной и культурной компетентности личности [10].

Учреждения СПО Тамбовской области при организации воспитательного процесса ставят следующие цели и задачи:

- формирование у студентов гражданской ответственности и правового самосознания;
- развитие духовности и культуры поведения, инициативности и самостоятельности;
- организация социально значимой, творческой деятельности студентов;
- формирование толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

Поставленные задачи направлены на то, чтобы в колледжах региона присутствовала доброжелательная и творческая атмосфера, укреплялась вера в силы и возможности каждого студента. Одной из важнейших задач образовательных организаций Тамбовской области является сплочение коллектива. В группах должна царить дружественная атмосфера, взаимоуважение. На сегодняшний день это очень актуально, потому что студенческая группа – это психологическая общность, которой присущи функционально-ролевая структура, лидерство, типичные конфликты и т. д.

Для организации досуга студентов и сплочения коллектива в течение года проводятся традиционные мероприятия: «Трудовые резервы Тамбовщины», «Студенческая весна», День знаний, День отказа от курения, День профтехобразования, Новый год, День России, День защитника Отечества, Масленица, 8 Марта, День Победы.

С целью оценки содержания и структуры воспитательной работы, определения проблем и особенностей реализации досуговой деятельности студенческой молодежи в колледжах и техникумах Тамбовской области в период с мая 2019 г. по декабрь 2020 г. было проведено социологическое исследование. В исследовании приняли участие 1607 чел.: специалисты по воспитательной работе, кураторы,

старосты студенческих групп, студенты всех курсов очной формы обучения. В качестве диагностического инструментария были выбраны методики М. А. Галаниной, Е. И. Григорьевой и М. И. Долженковой. Оценка действенности стимулов для студентов осуществлялась с помощью методики В. И. Зверевой, Н. В. Немовой.

Результаты исследования показали повышение оценки содержания и структуры воспитательной работы в сравнении с 2019 г. (в среднем с 43 до 81 %). Опрос выявил увеличение числа студентов (по сравнению с 2019 г.), вполне удовлетворяющих свой профессиональный познавательный интерес в воспитательной среде (с 39,4 до 79,2 %). Оценка действенности стимулов для студентов с помощью методики В. И. Зверевой, Н. В. Немовой выявила повышение оценки студентами колледжей влияния воспитательных стимулов на профессиональное развитие в 3,7 раза. Экспертная оценка позволила констатировать положительные изменения и выявить единство учебной, профессиональной и повседневной деятельности (рис. 2).

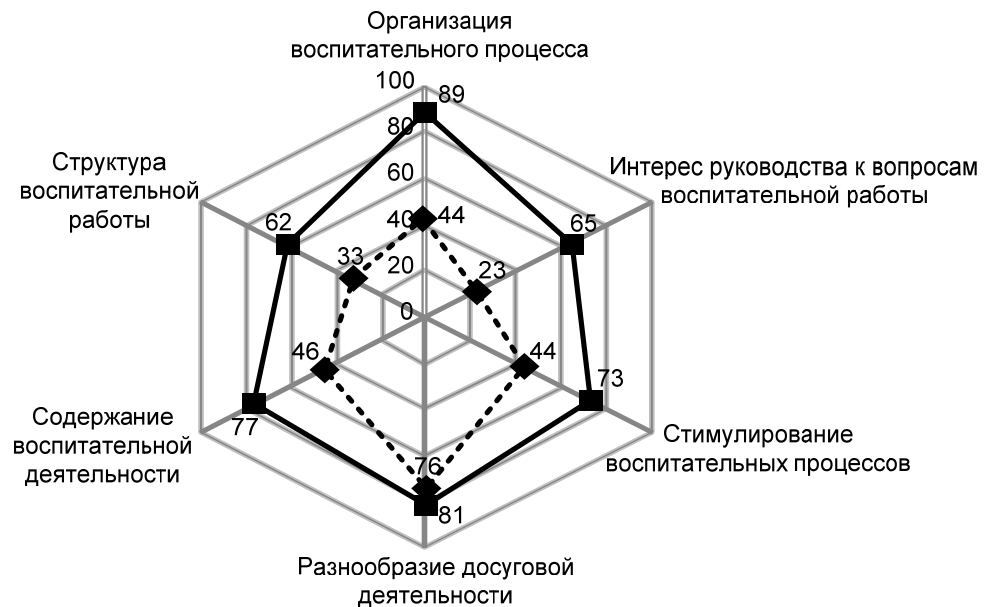


Рис. 2. Результаты оценки содержания и структуры воспитательной работы:
 — 2020 г.; - - - - - 2019 г.

Оценка интенсивности воспитательной работы выросла с 47 до 91,2 % и коррелирует с оценками компетенций и с оценками развития профессионально важных качеств личности студентов (рис. 3).

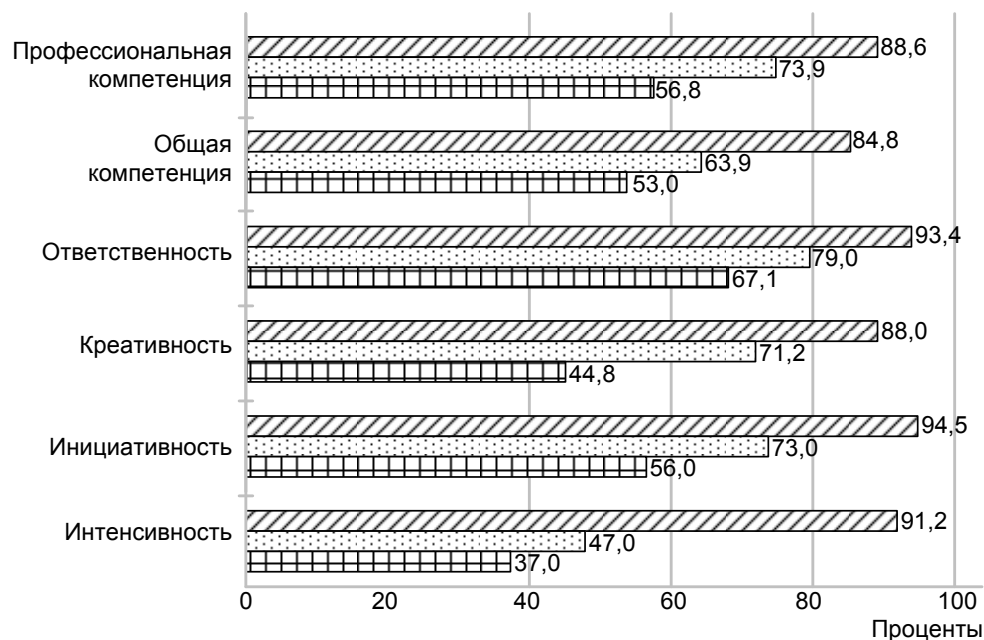


Рис. 3. Результаты оценки интенсивности воспитательной работы:

▨ – 2022 г.; ▤ – 2020 г.; ▧ – 2019 г.

На основании сравнительной оценки воспитательной работы системы СПО Тамбовской области мы считаем, что результаты исследования доказывают повышение результативности в профессиональном воспитании студентов.

Огромное внимание в колледжах и техникумах Тамбовской области уделяется работе с родителями. Организация работы с родителями строится на основе педагогических принципов. Цель *просветительского принципа* – обучить родителей видеть и понимать изменения, происходящие со студентами. Здесь активно используется такая форма работы, как родительское собрание. Темы собраний не сводятся только к ознакомлению родителей с успеваемостью, посещаемостью и дисциплиной студентов. Темы подобраны грамотно и целенаправленно, например, «Воспитание здорового в нравственном и физиче-

ском отношении человека», «Как наладить общение с ребенком в семье», «Любовь в семье», «Необходимость семейных традиций в жизни ребенка» и др. *Консультативный принцип* подразумевает совместный педагогический поиск методов эффективного влияния на студента в процессе приобретения учебных навыков. Многие кураторы групп используют в работе с родителями такие формы, как тестирование, анкетирование, «телефон доверия». Работает консультативный пункт для родителей, проводятся вечера вопросов и ответов. *Коммуникативный принцип* – это обогащение семейной жизни эмоциональными впечатлениями, взаимодействия детей и родителей. В колледжах проводятся совместные собрания детей и родителей; приглашаются родители для выступлений, рассказов о своей профессии; работает родительский комитет и др.

Воспитательный процесс в колледжах Тамбовской области – это самый сложный многогранный процесс прямого, непосредственного воздействия образовательной среды на обучающихся, где сама образовательная среда определяется через систему влияний и условий формирования личности по образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и предметном окружении.

Таким образом, к специфическим особенностям организации в регионе воспитательной деятельности учреждений профессионального образования можно отнести следующие:

1. *Ориентированность на формирование социальной и профессиональной мобильности выпускника.* Исходя из стремления социально защитить своих выпускников, учебные заведения предлагают не только наиболее перспективные специальности, но и проводят с ними специальные деловые игры, социально-психологические тренинги по поиску работы, ведению переговоров. Данный вывод коррелируется с идеей А. Г. Кислова и И. В. Шапко о том, что «профессиональное воспитание должно выводить обучающихся за границы традиционных познаний, учить видеть особенности разных видов деятельности, понимать других людей, потому что ни одна профессия никогда не существовала в одиночку, сама по себе» [11, с. 28]. В свою очередь, В. И. Блиновым и Л. Н. Крутевой определена стратегически важная задача развития системы среднего профессионального образования России на ближайшее десятилетие – обеспечение управленческими

механизмами, позволяющими своевременно и адекватно реагировать на изменения внешних условий как на рынке труда, так и в сфере технологий [12].

2. *Перевод процесса воспитания в плоскость самовоспитания.* Педагогические коллективы работают над созданием механизма формирования способностей обучающихся к самоопределению, саморазвитию и самореализации. Данный вывод совпадает с результатом исследования, проведенного А. С. Огоновской и И. С. Огоновской со студентами педагогического колледжа, согласно которому 87 % студентов считают, что обучение в колледже способствует повышению их культурного уровня. Авторы особо акцентируют внимание на том, что «личностный и профессиональный рост невозможен без мотивации к саморазвитию» [13, с. 42].

3. *Компенсация недостаточной роли семьи в воспитании подрастающего поколения.* Сохранение роли семьи в воспитании заставляет всех работников профессионального образования уделять большое внимание вопросам социализации личности, укрепления и сохранения здоровья обучающихся, их психической и материальной поддержки, воспитанию у подрастающего поколения ценности семьи, полноценного родительства, здорового образа жизни. Важно отметить, что на необходимость использования воспитательного потенциала семейных традиций в формировании межкультурного взаимодействия при подготовке студентов – будущих учителей и родителей указывает и G. F. Viktagirova [14].

4. *Профессионализм педагога.* Правы В. В. Дубицкий с соавторами, говоря о потребности совершенствования перечня необходимых педагогу и мастеру производственного обучения компетенций, соответствия уровня профессионального мастерства педагогов запросам общества [15]. Субъектом воспитательной деятельности в любой педагогической системе является педагог – носитель ценностных ориентаций, культуры.

Принципами планирования воспитательной работы являются целеустремленность, систематичность (воспитательный процесс как система); конкретность (конкретные дела, направленные на реализацию цели); оптимистичность (наилучший вариант организации жизне-

деятельности); диалогичность (учет мнения всех); индивидуальность (целостное отношение к личности каждого, обеспечение условий для его самоактуализации); научность (научное понимание процессов воспитания); непрерывность, последовательность; разнообразие содержания форм и методов.

Список источников

1. Laeheem K., Boonprakarn K. Family background in upbringing, experience of violence, and authority relationship among married, Thai, Muslim couples in Pattani province experiencing domestic violence // *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 2016. Vol. 37, iss. 2. P. 93–99. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2015.12.001>.
2. Ródenas F., Garcés J., Doñate-Martínez A. A New Educational Model to Train Parents for a Successful Upbringing of Children: A European Cross-national Study // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013. Vol. 82. P. 298–301. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.264>.
3. Парпура Т. С., Носакова Т. В. Исследование проблем воспитательной работы в современных общеобразовательных организациях // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2021. № 4 (7). С. 132–143. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-132-143>.
4. Глушнева Н. Р. Развитие учреждения среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук. М., 2004. 185 с.
5. Социальный фокус воспитательной деятельности вуза: декларация целей и практика / Е. С. Сахарчук [и др.] // *Образование и наука*. 2022. Т. 24, № 3. С. 11–40. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-3-11-40>.
6. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования / В. И. Блинов [и др.]; под общ. ред. А. Н. Лейбовича. М.: Федер. ин-т развития образования, 2016. 255 с.
7. Что такое воспитание в современном среднем профессиональном образовании? / В. И. Блинов [и др.] // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2021. № 2 (45). С. 4–14. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.001>.
8. Алипханова Ф. Н. Воспитательный процесс в организациях среднего профессионального образования // *Вестник Московского института государственного управления и права*. 2016. № 15. С. 12–14.

9. Шестакова О. А., Романченко А. У. Самовоспитание как необходимая составляющая учебно-воспитательного процесса // Вестник непрерывного образования. 2016. № 2. С. 73–75.

10. Банникова Л. Н., Сафронова Т. М. Модернизация подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования как направление региональной образовательной политики // Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты: материалы 5-го Тюм. междунар. социол. форума, Тюмень, 5–6 окт. 2017 г. Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2017. С. 355–360.

11. Кислов А. Г., Шапко И. В. Воспитание профессиями: к теоретическому обоснованию современной стратегии профессионального воспитания // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 2. С. 15–31. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.002>.

12. Блинов В. И., Крутеева Л. Н. Развитие среднего профессионального образования в современной России // Техник транспорта: образование и практика. 2020. № 1 (4). С. 269–277. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2020.4.269-277>.

13. Огоновская А. С., Огоновская И. С. Воспитание как традиционная ценность и актуальная социальная практика // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3 (46). С. 33–48. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.004>.

14. Biktagirova G. F. Intercultural Upbringing in a Family in the Context of National Traditions // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2017. Vol. 237. P. 426–431. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.085>.

15. Дубицкий В. В., Коновалов А. А., Кислов А. Г. К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3 (46). С. 6–20. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.001>.

Статья поступила в редакцию 18.03.2022; одобрена после рецензирования 27.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 18.03.2022; approved after reviewing 27.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.

ПАМЯТКА АВТОРАМ

Общие положения

Приглашаем Вас и Ваших коллег принять участие в издании очередного номера журнала «Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)».

Наш научный журнал принимает материалы для публикации по следующим **направлениям**:

- педагогические науки;
- психология;
- экономические науки.

Статьи должны освещать результаты исследований и (или) практический опыт и содержать информацию, открытую для печати и представляющую научный и практический интерес. Каждая статья должна обладать научной новизной.

Содержание статьи должно включать следующие **обязательные элементы**: актуальность (в том числе ответы на вопросы: чем статья будет интересна научному сообществу, какой вклад внесет в науку?), цель и исследовательские вопросы (для обзорных и теоретических статей необходимо сформулировать гипотезу), обзор литературы, методы и подходы к исследованию, полученные результаты и заключение (ответы на поставленные вопросы).

Авторы несут ответственность за оригинальность представленных к публикации статей, отсутствие в них заимствований, достоверность приводимых фактов, статистических данных, имен собственных, географических названий и прочих фактических сведений.

Рекомендуется учитывать, что весь материал, поступающий в журнал, проходит рецензирование и проверку на оригинальность.

Статьи предоставляются на русском или английском языках в электронной версии в виде файла формата *MS Word* для *Windows* (*.doc) по электронной почте Insight-rsvpu@mail.ru. Имя файла должно состоять из фамилии автора и названия статьи.

Отдельными файлами направляются:

- заявление о публикации статьи и передаче прав на нее, включающее также согласие на обработку персональных данных и использование изображения;
- портретная фотография автора на светлом фоне с хорошим разрешением.

График выхода журнала

Выпуск № 1	Выпуск № 2
Прием материалов: до 31 января	Прием материалов: до 30 апреля
Дата выхода журнала в свет: 10 марта	Дата выхода журнала в свет: 10 июня
Выпуск № 3	Выпуск № 4
Прием материалов: до 15 сентября	Прием материалов: до 31 октября
Дата выхода журнала в свет: 20 октября	Дата выхода журнала в свет: 20 декабря

Публикация материалов осуществляется на **бесплатной** основе.

Требования к статьям, образец заявления, а также дополнительную информацию о журнале можно найти на сайте **EdInsight.ru**.

При написании статьи автор должен руководствоваться ГОСТ Р 7.0.7–2021. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Статьи в журналах и сборниках. Издательское оформление.

Требования к авторскому оригиналу:

1. Объем статьи должен составлять от 10 до 20 тыс. знаков (с пробелами), включая аннотацию и список литературы.

2. В состав статьи необходимо включать:

- тип статьи (научная статья, обзорная статья, редакционная статья, дискуссионная статья, персоналии, редакторская заметка, рецензия на книгу, статью, спектакль и т. п.);

- УДК;

- doi: 10.17853/2686-8970-202...-...-...;

- название на русском (не более 12 слов) и английском языках.

Формулировка названия должна быть информативной и привлекательной: необходимо, чтобы она кратко, но точно отражала содержание, тематику и результаты проведенного исследования, а также его уникальность;

• имя, отчество, фамилию, ученую степень, звание, должность, место работы (название организации) и проживания (город, страну) автора на русском и английском языках, его электронную почту и ORCID;

Образец оформления:

Иван Иванович Иванов

*доктор педагогических наук, профессор,
проректор*

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*

*ivanov@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-4616-0758>*

• аннотацию (*abstract*) объемом до 500 п. з. на русском и английском языках. Аннотация – сжатое реферативное изложение содержания публикации, содержащее структурные части (цель, методология и методы, результаты, научная новизна и практическая значимость);

• ключевые слова (*keywords*) на русском и английском языках. Ключевые слова – инструмент поиска информации потенциальными читателями статьи, перечень таких слов должен быть точным, полным и одновременно лаконичным (5–7 слов или словосочетаний);

• библиографическую запись для цитирования (*for citation*): дается библиографическое описание статьи.

Образец оформления:

Для цитирования: Иванов И. И., Петров П. П. Перспективы развития педагогического образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 4 (7). С. 10–20. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-10-20>.

For citation: Ivanov I. I., Petrov P. P. Prospects for the development of pedagogical education // INSIGHT. 2021. № 4 (7). P. 10–20. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-10-20>.

3. Компоновка текста осуществляется следующим образом: сначала указываются все вышеназванные элементы на русском языке, ниже в таком же порядке – на английском (для статей на английском

языке порядок обратный – сначала англоязычный вариант, потом следует его аналог на русском языке).

4. Заголовки могут быть выделены любым способом.

5. Таблицы должны быть представлены в формате *MS Word* для *Windows* и обязательно иметь заголовки.

6. Рисунки должны иметь подрисуночную подпись. Схемы необходимо создавать в программе *Visio* (если нет такой возможности – набрать в *MS Word*); фотографии следует отсканировать с хорошим разрешением (300 точек на дюйм), предоставить отдельным графическим файлом в форматах *.jpg, *.tif, *.png, графики (диаграммы) подкрепить оригинальным файлом *MS Excel*.

7. Формулы должны быть набраны в программе *MathType* и содержать экспликацию.

8. После основного текста статьи на русском и английском языках указывают следующие элементы издательского оформления: дополнительная информация об авторе (авторах), сведения о вкладе каждого автора, указание об отсутствии или наличии конфликта интересов, детализация такого конфликта, если он имеется (для статей на английском языке порядок обратный – сначала англоязычный вариант, потом следует его аналог на русском языке).

9. Список источников должен содержать все цитируемые в тексте работы в порядке цитирования. При ссылке на источник в тексте в квадратных скобках приводится порядковый номер работы по списку источников и через запятую – номер страницы, на которой содержится цитируемый фрагмент, например: [1, с. 15]. Список источников формируется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.5–2008. При повторном обращении к источнику следует использовать тот же порядковый номер. Список источников должен содержать не менее 15 источников, из которых более 50 % работ должны быть опубликованы в последние 5 лет, 30 % – иностранными. При оформлении списка источников названия периодических изданий (журналов) сокращать не рекомендуется. Запрещено цитирование в виде перечисления работ. Каждая ссылка должна быть обоснована контекстом.

Научное издание

Scholarly journal

ИННОВАЦИОННАЯ НАУЧНАЯ СОВРЕМЕННАЯ
АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ТРАЕКТОРИЯ (ИНСАЙТ)

Научный журнал

Выпуск 2(10)

INSIGHT

Scientific journal

Issue 2(10)

Редакторы: Т. В. Шептунова, Е. В. Суворова, Е. В. Евстигнеева

Компьютерная верстка: А. В. Кебель, Н. А. Ушенина

Дизайн обложки: С. В. Сидоров

Перевод на английский: Т. В. Лузянина

Editors: T. V. Sheptunova, E. V. Suvorova, E. V. Evstigneeva

Computer Layout: A. V. Kebel, N. A. Ushenina

Cover Design: S. V. Sidorov

Translation into English: T. V. Luzyanina

<https://www.EdInsight.ru>

e-mail: insight-rsvpu@mail.ru

Журнал основан в 2020 г.

Journal was founded in 2020

Подписано в печать 16.05.22. Формат 70×108/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 7,3. Уч.-изд. л. 7,5. Тираж 500 экз. Заказ № ____.
Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.
